

Die Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes

Qualität und Management im sozialen Beruf

Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas

Konzepte – Erfahrungen – Informationen –
Perspektiven

29./30. November 2005, Berlin



Einführung

**Dr. Peter Neher, Präsident des Deutschen
Caritasverbandes, Freiburg und Berlin**



Der ökonomische Charme familienfreundlicher Massnahmen

Malte Ristau-Winkler, BMFSJ, Berlin



Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas

Elemente familienfreundlichen Arbeitens und familienfreundlicher Personalpolitik

Ute Lysk, blv consult GbR, Hannover



Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

Tilmann Knittel, Prognos AG, Basel (CH)



Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas

Familienfreundliche Maßnahmen aus Sicht der MAV

Günter Däggelmann, Bundesarbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen, Ettenheim



Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas

Rechtliche Grundlagen familienfreundlicher Maßnahmen

**Dr. Andrea Benkendorff, Kanzlei Graf von Westphalen
Bappert & Modest, Dresden**



Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas

Das Audit „Beruf & Familie“ im Caritasverband der Erzdiözese München und Freising e.V.

Viola Treudler, DiCV München und Freising



Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas

Praxis der Familienfreundlichkeit im Deutschen Caritasverband

Maria Lang, Dt. Caritasverband, Freiburg



Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas

Vielen Dank für Ihr
Interesse!

Wir wünschen eine gute
Heimfahrt!

Jochen Leucht und Markus Günter



Sehr geehrter Herr Ristau-Winkler,
sehr geehrte Damen und Herren,

ganz herzlich begrüße ich Sie zur Tagung „Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas“. Ich freue mich, dass Sie aus verschiedenen Caritasverbänden mit ihren Einrichtungen und Diensten angereist sind, um sich mit diesem Thema zu beschäftigen. Ganz herzlich danke ich Ihnen Herr Ristau-Winkler in dieser Zeit des politischen Überganges für Ihr Kommen. Sie bringen damit zum Ausdruck, dass Familienfreundlichkeit in Unternehmen unabhängig von der Tagespolitik ein zentrales Anliegen bleibt. Als Deutscher Caritasverband begrüßen wir es sehr, dass sich auch die neue Bundesregierung und das Bundesfamilienministerium unter der Leitung von Frau Bundesministerin Von der Leyen für dieses Ziel engagieren will.

Familienfreundlichkeit in Unternehmen ist nämlich eine Voraussetzung dafür, dass Menschen ihre Ziele in Beruf und Familie verwirklichen und vereinbaren können. Sie ist eine der Grundbedingungen, dass Unternehmen qualifizierte Mitarbeitende finden und halten können. Durch Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz gewinnen alle: die Familien selbst, die Unternehmen, die Kolleginnen und Kollegen und schließlich die ganze Gesellschaft. In Politik und Gesellschaft besteht ein großer Konsens darüber, dass wir mehr Familiengerechtigkeit und bessere Strukturen für Familien benötigen. Ein Hauptargument dafür ist häufig die demografische Entwicklung. Sicherlich ist dies ein zentrales Argument. Letztendlich geht es aber darum, dass den Familien heute und zukünftig um ihrer selbst willen bessere Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt werden.

1. Familienfreundlichkeit und –gerechtigkeit als Querschnittskategorie

Familienfreundlichkeit und –gerechtigkeit ist eine Querschnittskategorie. Sie beginnt bereits bei einer familiengerechten Steuerpolitik und bedeutet Armutsprävention für Familien. Genauso zählt dazu die Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz. Familienfreundlichkeit orientiert sich jedoch nicht nur an Eltern und ihren Kindern, sondern auch an Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen. Diese Spannweite deutet an, dass Familienfreundlichkeit ein umfassender Begriff ist und vielfältige Maßnahmen in den Unternehmen voraussetzt. Das ist in Zeiten finanzieller Knappheiten nicht immer einfach. Viele Maßnahmen erfordern jedoch weniger einen hohen finanziellen Aufwand, als vielmehr Kreativität und die Bereitschaft aller Beteiligten zu passgenauen Lösungen. Langfristig rentiert sich Familienfreundlichkeit für jedes Unternehmen.

2. Familienfreundlichkeit in der Caritas

Familienfreundlichkeit in der Caritas. In unserer Verbandszeitschrift neue caritas war kürzlich ein Artikel zu diesem Thema mit dem Titel überschrieben: „Auch Caritas-Mitarbeiter haben Familie“. Dahinter verbirgt sich die Tatsache, dass viele Einrichtungen und Dienste der Caritas dies jetzt bewusster wahrnehmen. Nicht wenige haben Familienfreundlichkeit zu einem Ziel ihrer Unternehmens- und Personalpolitik erklärt.

Die Caritas setzt sich auf den verschiedensten Ebenen für Familien ein. Etwa in der konkreten Hilfe und Beratung für Familien, in den mehr als 10.000 Kindertageseinrichtungen und durch ihr familienpolitisches Engagement.

Als Caritas verstehen wir uns als Anwalt, Dienstleister und Solidaritätsstifter für Benachteiligte und die ganze Gesellschaft. Unser Selbstverständnis und Leitbild richten sich dabei nicht nur auf die Menschen, die unsere Dienste und Einrichtungen aufsuchen. Sie haben auch für unsere beruflichen und ehrenamtlich/freiwillig tätigen Mitarbeitenden zu gelten. Wenn wir die Mitarbeitenden auf ihre Leistungskraft und Einsatzfähigkeit reduzieren würden, widerspräche dies unserer eigenen Wertorientierung.

Als Caritas sollten wir den Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld bieten, in dem sie sich entfalten und ihren Dienst für die Menschen gerne und gut erfüllen können. Dazu zählt nicht zuletzt, dass sie auch ihren Familien gerecht werden. Für die Caritas bedeuten die Familien eine ganz wichtige Ressource. Denn sie tragen den Dienst ihrer Angehörigen mit. Und in vielen Familien sitzt die Caritas oft genug mit am Tisch.

Familiengerechte Maßnahmen in der Caritas beginnen zunächst bei der Haltung der Dienstgeber, bei der Leitung und Führung der Organisation. Wie offen ist der Dienstgeber für das Thema „Familienfreundlichkeit“? Ist er bereit, Mitarbeitenden die nötige Flexibilität in der Arbeitszeit zu ermöglichen, damit sie Beruf und Familie vereinbaren können? Haben Mitarbeitende mit Kindern und junge Frauen die gleichen Aufstiegschancen wie andere? Wird Teilzeit und der Wiedereinstieg nach der Elternzeit für Mann und Frau gleichermaßen ermöglicht?

Die Zentrale des Deutschen Caritasverbandes wollte sich nicht nur auf der politischen Ebene mit dem Thema Familienfreundlichkeit beschäftigen, sondern selbst im eigenen Bereich aktiv werden.

3. Familienfreundlichkeit in der Zentrale des DCV

So hat die Zentrale von November 2001 bis Oktober 2004 an dem Projekt „Beratung zur Umsetzung familien- und väterfreundlicher Maßnahmen“ des Bundesministeriums für Familien, Senioren Frauen und Jugend teilgenommen. Ziel dabei war, familien- und väterfreundliche Maßnahmen einzuführen, bestehende zu optimieren und einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf zu leisten. Am 21. Juni 2005 wurde der Zentrale in Freiburg das Grundzertifikat zum Audit Beruf und Familie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung erteilt. Damit wurde bestätigt, dass für Mitarbeitende kinder- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen bestehen. Familienfreundlichkeit konkret bedeutet in der Zentrale z.B. umfangreiche Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitausgestaltung, eine Erklärung des Vorstandes und der Mitarbeitervertretung zur Gleichstellung, die finanzielle Unterstützung einer selbst organisierten Ferienbetreuung sowie die Kooperation mit einer benachbarten Krabbelstube. Für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen wurde eine Liste von Pflegediensten und –einrichtungen entwickelt. Ebenso wurde eine Liste von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in der Stadt und Region zusammengestellt. Weitere Maßnahmen sind geplant.

Mit der Teilnahme am Audit will die Zentrale in Freiburg eine Vorbildfunktion als „gelebte“ Dienstgemeinschaft mit attraktiven Arbeitsplätzen und echter Chancengleichheit übernehmen. Ich hoffe sehr, dass der Funke, der die Zentrale in diesem Prozess für die Familienfreundlichkeit angesteckt hat, auch auf andere Dienste und Einrichtungen der Caritas übergeht. Ich weiß, dass an vielen Orten der Caritas Verschiedenes zu diesem Thema erprobt und umgesetzt wird. Grundsätzlich, aber besonderes im Rahmen dieser Tagung besteht die Möglichkeit, dass wir uns in der Caritas darüber austauschen und voneinander lernen. Damit können wir einen Beitrag dazu leisten, dass die Dienste und Einrichtungen der Caritas, aber auch unsere ganze Gesellschaft familienfähiger werden. Danken möchte ich Ihnen schon jetzt, dass Sie als Multiplikatoren für dieses Thema in ihren Diensten, Einrichtungen und Verbänden wirken.

Msgr. Dr. Peter Neher
Präsident des Deutschen Caritasverbandes

Elemente familienbewussten Arbeitens und familienbewusster Personalpolitik

Ute Lysk,
Auditorin Audit Beruf & Familie®

Berlin, 29. November 2005

Politik und Wirtschaft haben erkannt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie elementarer Faktor der Wettbewerbsfähigkeit ist

"Eltern müssen sich um die Erziehung ihrer Kinder kümmern. (...) Dafür müssen sich die Eltern Zeit nehmen und Zeit haben, auch wenn sie berufstätig sind. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ihnen das zu erleichtern."

Bundespräsident Horst Köhler

"Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein ganz wesentlicher Weg, qualifizierte Mitarbeiter zu halten."

Peter Hartz, ehemaliger Personalvorstand VW AG

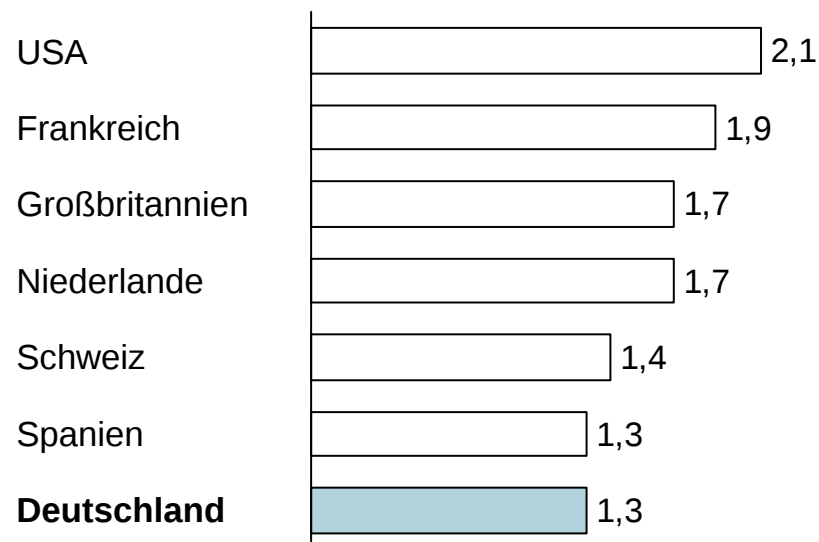
"Mein Ziel ist, dass Deutschland zum familienfreundlichsten Land Europas wird. (...) Wir sind ein kinderentwöhntes Land mit der weltweit höchsten Kinderlosigkeit. Die Wirtschaft erkennt, dass in absehbarer Zeit Fachkräfte und Konsumenten fehlen"

Renate Schmidt, ehemalige Bundesfamilienministerin

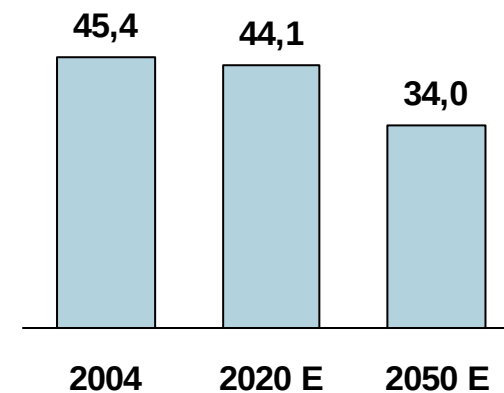
In Deutschland noch immer "Kind-oder-Karriere"- Entscheidungs- zwang mit der Folge einer dramatisch niedrigen Geburtenrate

Geburtensituation und Entwicklung Erwerbstätige in Deutschland

Geburtenrate 2003 [Kinder pro Frau]



Entwicklung Erwerbstätige¹⁾ [in Mio]



1) 20-59-jährige

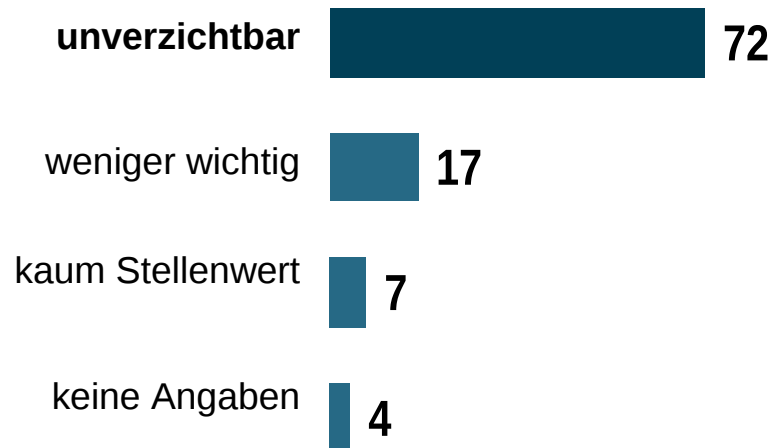
Der "demographische Schock" wird Wachstum kosten

- Noch **nie** gab es Wirtschaftswachstum ohne Bevölkerungswachstum – geschätzte **Wachstumseinbuße** durch den **Mangel an Arbeitskräften** (insbes. Fachkräften) beträgt **0,2 bis 0,5 Prozentpunkte**
- **75%** der Personalchefs der **Dax-30-Unternehmen** befürchten, dass die **Überalterung der Gesellschaft** einen noch **stärkeren Mangel an Fachkräften** auslösen wird
- Die Befürchtungen der Unternehmen werden von zahlreichen Studien belegt
 - Die **Anzahl der Arbeitskräfte** geht in Deutschland bis 2050 **von 45 Mio. auf 34 Mio. zurück**
 - Der **Anteil der Erwerbstätigen zwischen 15 und 45 Jahren** sinkt von **65% auf 55%**
 - Die Anzahl junger **Akademiker bis 34 Jahre** wird sich schon bis **2015 um ein Viertel reduzieren**
 - Gleichzeitig steigt der **Anteil der Menschen über 55** bis 2030 **um bis zu 15,5%**

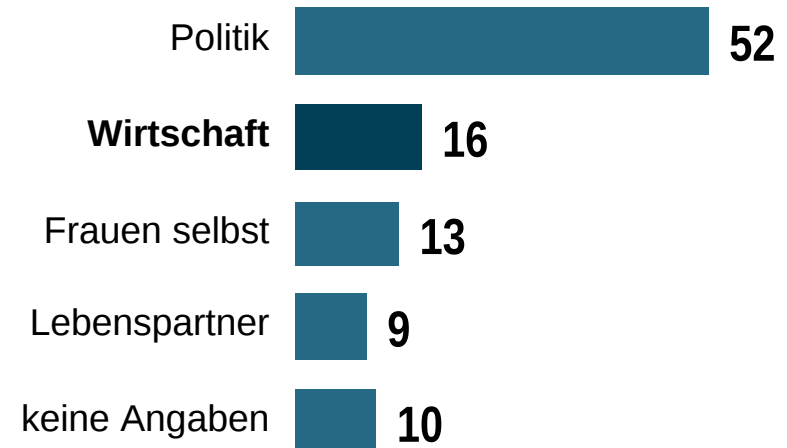
Die Wirtschaft kennt das Problem – aber viele Unternehmen sehen sich selbst zu wenig in der Pflicht

Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Wirtschaft 2005¹⁾

"Welchen Stellenwert hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für das Wirtschaftswachstum?" [%]



"Wer ist an erster Stelle verantwortlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen noch zu selten gelingt?" [%]



1) Umfrage unter 404 Managern im Februar 2005

Quelle: INSM

Alle reden drüber, aber Unternehmen und Verwaltungen scheuen die konkrete Umsetzung einer familienbewussteren Personalpolitik

Politik und Wirtschaftsverbände besetzen das Thema

ABER

Viele Unternehmen wollen nicht...

- 44% fürchten die vermeintlich **hohen Kosten**¹⁾
- Viele sehen für sich derzeit (noch) **keinen Handlungsbedarf**
- **Andere Themen** wie Globalisierung oder Stellenabbau haben derzeit eine **höhere Bedeutung** für Unternehmen

... außerdem fehlt das geeignete Rezept wie die **Ziele im eigenen Unternehmen erreicht** werden können

...deshalb

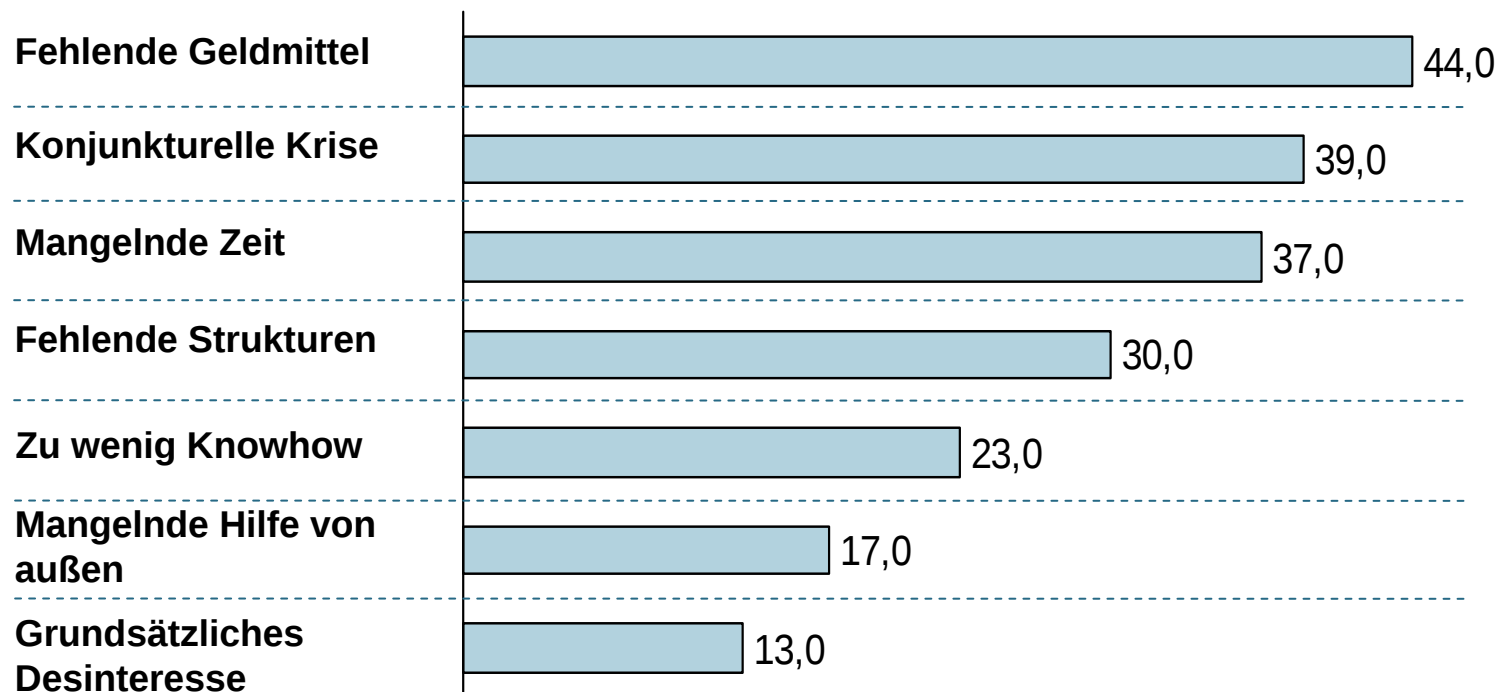
- erwägen nur **10%** der Unternehmen, ihr **Angebot** an familienfreundlichen Maßnahmen **auszubauen**¹⁾

Öffentliche Diskussion zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie droht ohne konkrete Ergebnisse zu versanden

1) Quelle: Studie "Strategien einer bewussten Personalpolitik" der GHSt 2003

Fehlende Geldmittel und mangelnde Zeit werden als größte Hemmnisse angesehen

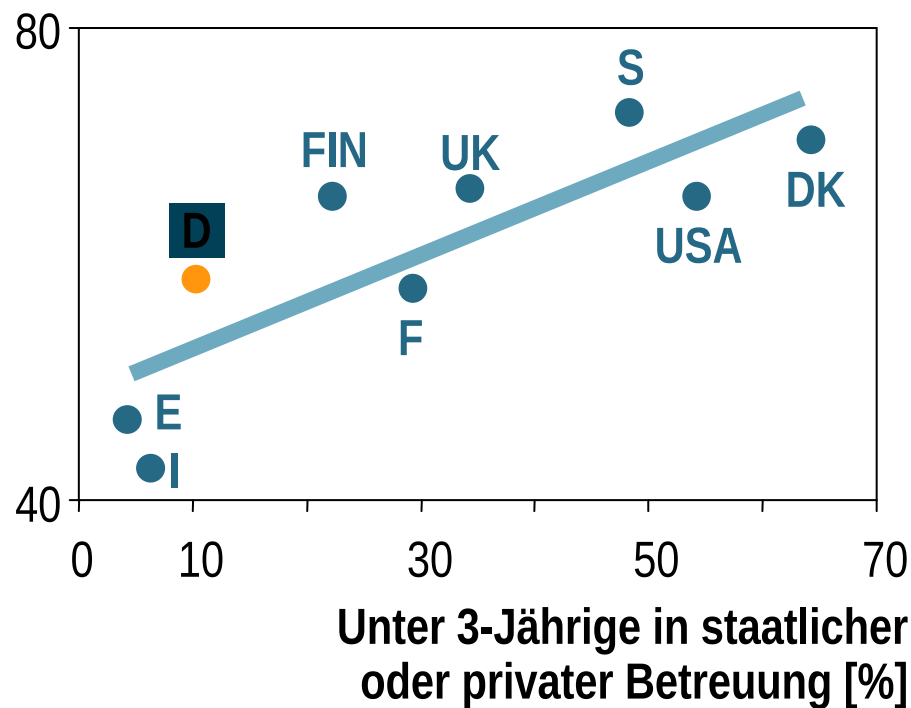
Aktuelle Hemmnisse zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen im Unternehmen
(Mehrfachantworten möglich)



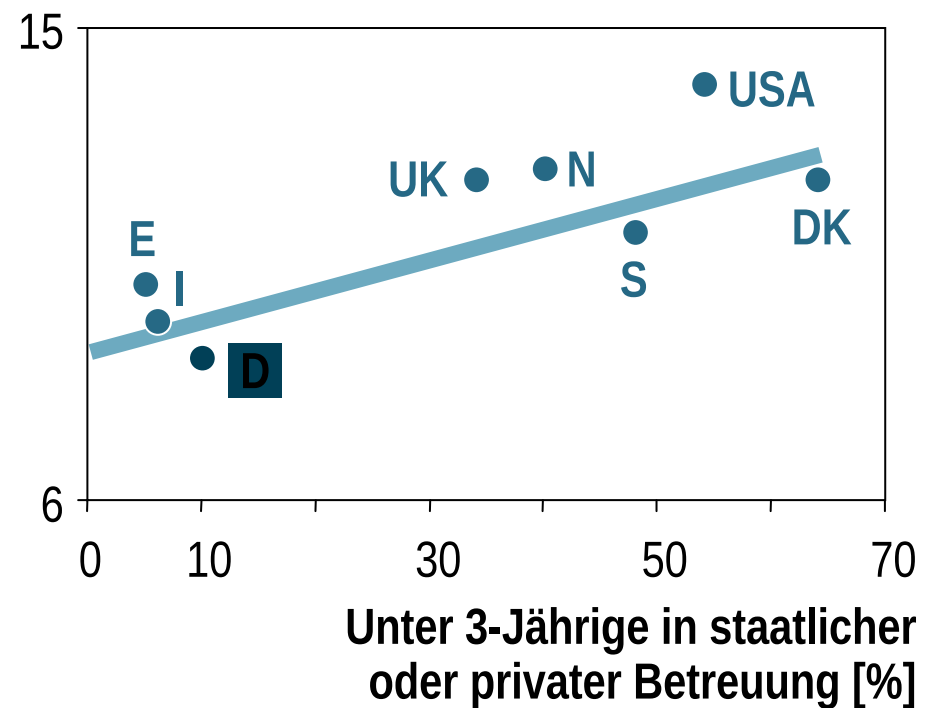
Die Politik kann etwas tun – es gibt genügend positive Beispiele

Effekte familienbewusster Maßnahmen (Beispiel Kinderbetreuung)

Frauenerwerbsquote [%]



Geburtenrate [je 1.000 EW]



Aber gerade auch aus Sicht der Unternehmen spricht vieles für ein verstärktes Familienbewusstsein

EFFEKTE DURCH EINE FAMILIEN- BEWUSSTE PERSONALPOLITIK

Bessere Produkte

- Mehr Ideen
- Höhere Qualität

Höhere Produktivität

- Kürzere Fehlzeiten
- Höhere Zufriedenheit

Höhere Attraktivität

- Auf dem Recruitingmarkt
- In der Gesellschaft

MASSNAHMEN FÜR EINE BESSERE VER- EINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Kulturwandel auf Führungsebene

- Eindeutige "Chefsache"
- Schnelle Umsetzung

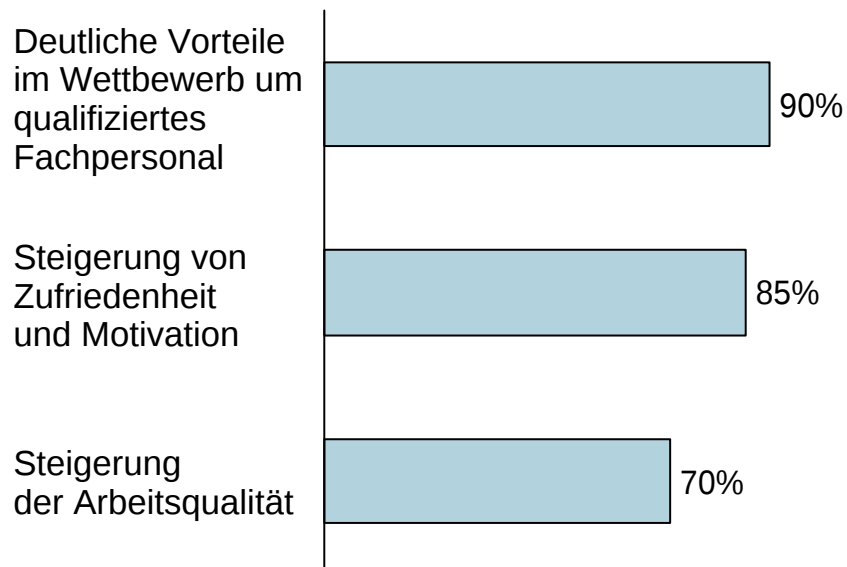
Nachhaltiger Veränderungsprozess

- Analyse der Ausgangslage
- Identifikation des Bedarfs
- Definition der Maßnahmen
- Erfolgskontrolle

Es lohnt sich: familienfreundliche Maßnahmen zahlen sich auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht aus

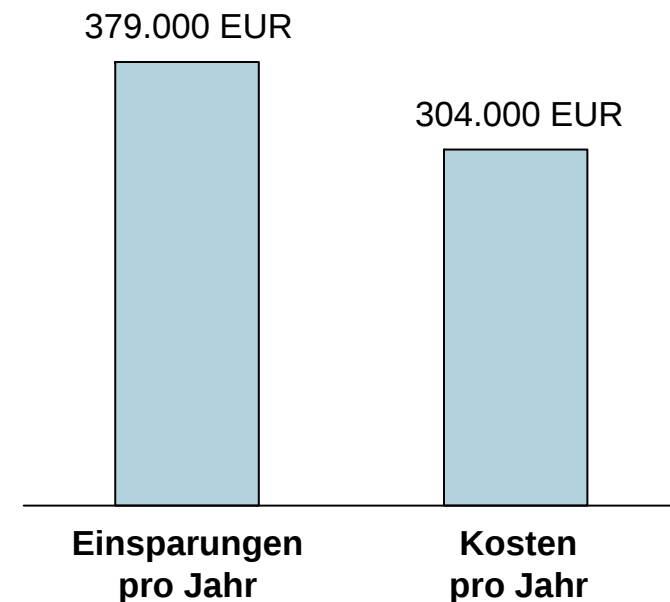
Qualitative und quantitative Effekte familienbewusster Personalpolitik

Von den durch das Gütesiegel Beruf & Familie® zertifizierten Unternehmen verzeichnen¹⁾



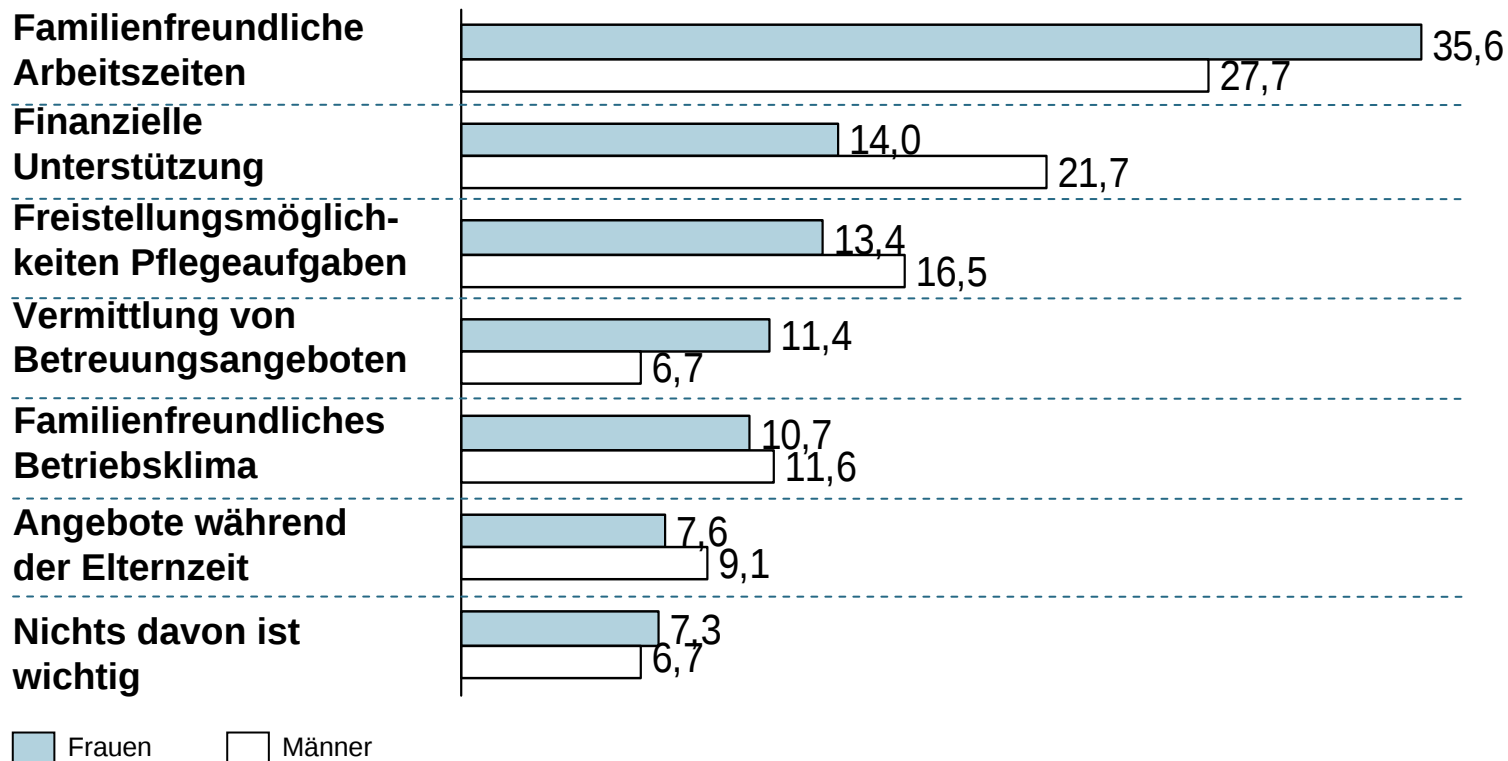
- 1) EMNID 2002
- 2) Prognos 2003
- 3) ROI= Return on Investment, d.h. Verzinsung des angelegten Kapitals

Muster GmbH (1.500 MA)²⁾ – "Bilanz" der familienfreundlicher Maßnahmen: 25% ROI³⁾

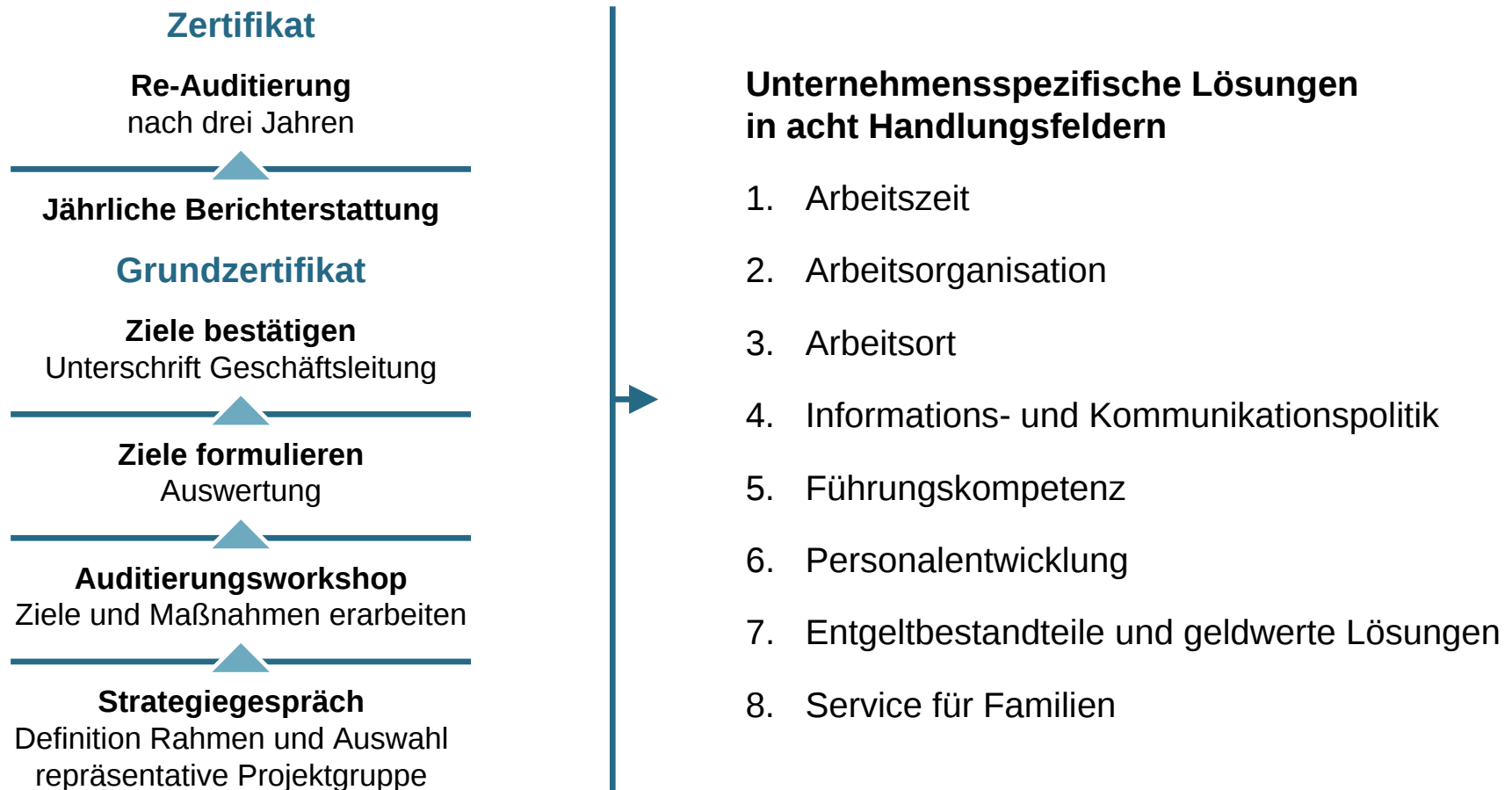


Auch die Beschäftigten formulieren die Notwendigkeit nach familienbewusster Personalpolitik

Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf aus Sicht der Beschäftigten mit Kindern oder Pflegeaufgaben



Acht Handlungsfelder für eine familienbewusste Personalpolitik – mit dem Audit in einem stringenten Prozess bearbeitet



Beispiele für unternehmensspezifische Lösungen in den acht Handlungsfeldern familienbewusster Personalpolitik

FAMILIENBEWUSSTE ARBEITSZEITREGELUNGEN

Warum?

- Flexible Arbeitszeiten vergrößern den unternehmerischen Gestaltungsspielraum
- Beschäftigte können Umfang und Länge der Arbeitszeit besser mit den familiären Anforderungen vereinbaren



Wie?

- An Lebensphasen orientierte Arbeitszeit
- Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten
- Sabbaticals
- Servicezeiten mit teaminterner Abstimmung

Beispiele für unternehmensspezifische Lösungen in den acht Handlungsfeldern familienbewusster Personalpolitik

FAMILIENBEWUSSTE ARBEITSORGANISATION

Warum?

- Familienbewusste Arbeitsorganisation erhöht die Einsatzbereitschaft
- Balance für flexible Gestaltung von Arbeitsaufträgen und durch multifunktionalen Personaleinsatz



Wie?

- Teamarbeit, altersgemischte Teams, Kommunikationszeiten
- Integration der Familiensituation ins Gesundheitsmanagement
- Dokumentierte Abläufe und Vertretungsregeln
- Optimierung von "Aus- und Einstieg" in die Familienphase

Beispiele für unternehmensspezifische Lösungen in den acht Handlungsfeldern familienbewusster Personalpolitik

FAMILIENBEWUSSTER ARBEITSORT

Warum?

- Neue IuK-Technologien ermöglichen Zeit- und Kostenersparnis
- Flexiblere Arbeitsformen eröffnen die Chance, Familienbedürfnisse (nach Anwesenheit) besser mit beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen



Wie?

- Alternierende Telearbeit
- Mobiles Arbeiten (Laptop und Handy, Zugriff auf das Firmennetzwerk)
- Förderung der Mobilität, z.B. Anpassung von ÖPNV-Zeiten, Unterstützung von Fahrgemeinschaften

Beispiele für unternehmensspezifische Lösungen in den acht Handlungsfeldern familienbewusster Personalpolitik

FAMILIENBEWUSSTE INFORMATIONS- UND KOMMUNIKATIONSPOLITIK

Warum?

- Kontinuierliche Information über Möglichkeiten und Nutzen verstärkt die Wirksamkeit der Maßnahmen
- Externe Kommunikation sorgt für Imageverbesserung
- Bessere Information in der Familienphase erleichtert den Wiedereinstieg

Wie?

- Spezielle Broschüren bzw. Intra- und Internetrubriken
- Übernahme einer Netzwerk- oder Vorbildfunktion im Verbund, in einer Region
- Explizite Ansprechpartner/-in zum Thema Vereinbarkeit/Patenmodelle

Beispiele für unternehmensspezifische Lösungen in den acht Handlungsfeldern familienbewusster Personalpolitik

FAMILIENBEWUSSTE FÜHRUNGSKOMPETENZ

Warum?

- Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, dass die Angebote zur Vereinbarkeit in den Arbeitsalltag umgesetzt werden
- Ihr familienbewusstes Führungsverhalten ist Spiegelbild einer modernen Unternehmenskultur

Wie?

- Integration des Themas Vereinbarkeit in Leitbild und Führungsgrundsätze
- Aufnahme als Kriterium in die Führungskräftebeurteilung/-kompensation
- Coaching- und Fortbildungsangebote zur eigenen Rolle bei der Förderung der Vereinbarkeit

Beispiele für unternehmensspezifische Lösungen in den acht Handlungsfeldern familienbewusster Personalpolitik

FAMILIENBEWUSSTE PERSONALENTWICKLUNG

Warum?

- Familiäre Veränderungen sind Bestandteile jedes Lebensweg und sollten als solche bei der Einstellung und Laufbahnplanung berücksichtigt werden
- Familienbewusste PE hilft dem Unternehmen qualifiziertes Personal zu gewinnen und zukunftsichernde Kompetenzen zu erhalten

Wie?

- Erklärung der generelle Eignung aller Stellen für die Wahrnehmung in reduzierter Vollzeit
- Kontakthalteprogramme und Patenkonzepte für die Elternzeit
- Teilzeitkarrieren (auch für Männer) ermöglichen

Beispiele für unternehmensspezifische Lösungen in den acht Handlungsfeldern familienbewusster Personalpolitik

FAMILIENBEWUSSTE ENTGELTBESTANDTEILE UND GELDWERTE LEISTUNGEN

Warum?

- Neben tarifvertraglich geregelten Systemen können Beschäftigte mit Familie auf vielfältige Weise finanziell und sozial unterstützt werden
- Individuelle Angebote tragen zu einer bedarfsgerechten Familienförderung bei

Wie?

- Haushaltsservice wie Reinigungs- und Bügeldienste
- Personalkauf
- Anrechnung von Erziehungszeiten für Betriebsrenten o.ä

Beispiele für unternehmensspezifische Lösungen in den acht Handlungsfeldern familienbewusster Personalpolitik

SERVICE FÜR FAMILIEN

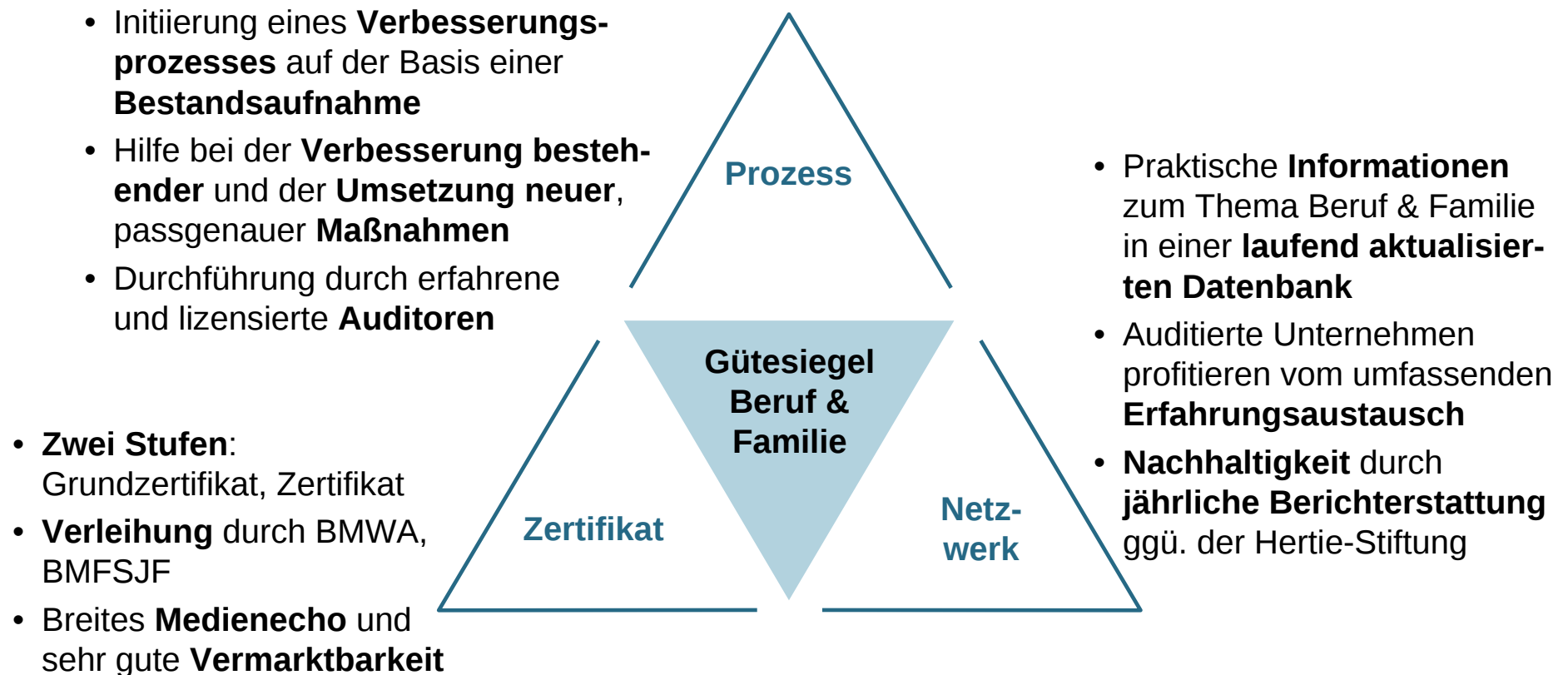
Warum?

- Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist die Voraussetzung für eine tragfähige Balance
- Familiär bedingte Fehlzeiten sinken deutlich, Motivation und Qualität steigen

Wie?

- Vermittlungsservice
- Belegrechte in Betreuungseinrichtungen, Ferien- und Notfallbetreuungsangebote
- Betriebliche und betrieblich unterstützte Kitas, Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Keine Einmaleffekte: nur eine nachhaltig familienbewusste Personalpolitik hilft die nachweisbare Win-Win-Situation zu erzielen



Fazit: die Vereinbarkeit von Beruf & Familie führt – richtig umgesetzt – zu Vorteilen für das Unternehmen und seine Mitarbeiter

ERFOLGSFAKTOREN

Passgenauigkeit der Maßnahmen sicher stellen

- Sorgfältige Analyse der Unternehmenssituation durchführen
- Kosten-Nutzen-Abwägung möglicher Maßnahmen vornehmen

Nachhaltigkeit des Prozesses gewährleisten

- Umsetzung der Maßnahmen verfolgen
- Kontinuierlichen Verbesserungsprozess installieren

ERGEBNIS

Tragfähige Balance zwischen Unternehmensinteressen und Mitarbeiterbelangen sichert langfristig das kritische Know-how

- Bessere Integration Jüngerer in der Familienphase
- Produktive Nutzung der Erfahrung und Qualifikation älterer Arbeitnehmer

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

- Kosten-Nutzen-Analyse -

Fachtagung Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas
am 29. November 2005 in Berlin

Prognos AG Basel
Tilmann Knittel

Basel, November 2005

Agenda

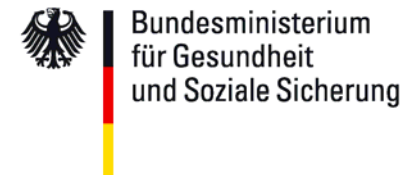
- Die Prognos AG
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Herausforderung für die Wirtschaft
- Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Maßnahmen
 - Maßnahmen und Kosten
 - Wirkungen
 - Betriebswirtschaftliche Effekte

Prognos AG

Themen- und Branchenkompetenz



Unsere Kunden

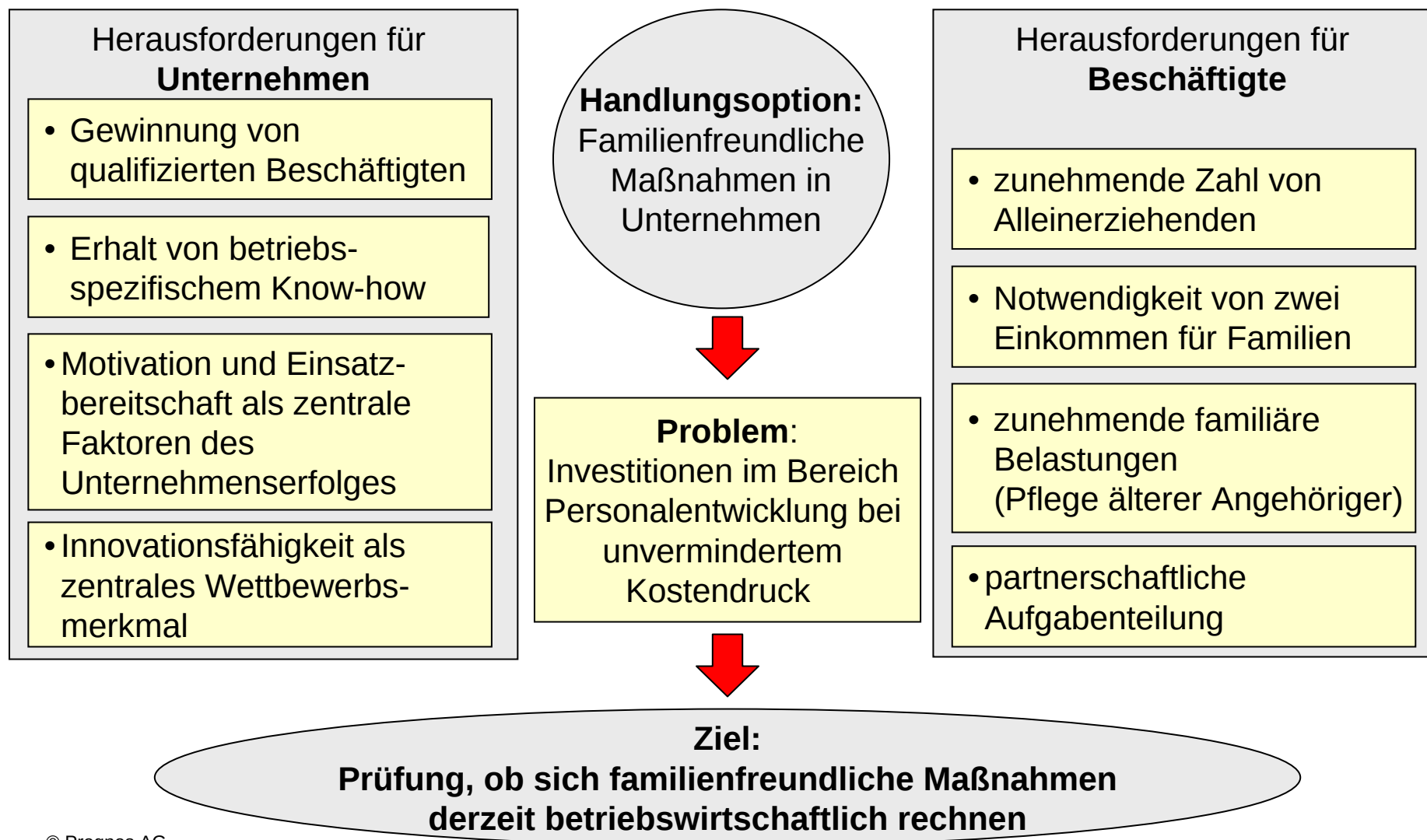


Prognos-Studien zur Rentabilität familienfreundlicher Maßnahmen

- **Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen**
Kosten-Nutzen-Analyse
(2003 / BMFSFJ)
- **Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk**
Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices
(2004 / BMFSFJ und ZDH)
- **Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität**
(2005 / BMFSFJ, BMWA, BDI und 8 Großunternehmen)
- **Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik**
Eine Studie in ausgewählten Schweizer Unternehmen
(2005 / Migros, Post, Novartis, Raiffeisen, EVD)



Eine bessere Vereinbarkeit von Familie & Beruf als Antwort auf Herausforderungen der Zukunft



Ziel der Analyse

Ziel:

- belastbare und aussagekräftige Ergebnisse zur Quantifizierung des betriebswirtschaftlichen Nutzens einer familienfreundlichen Personalpolitik zu liefern.

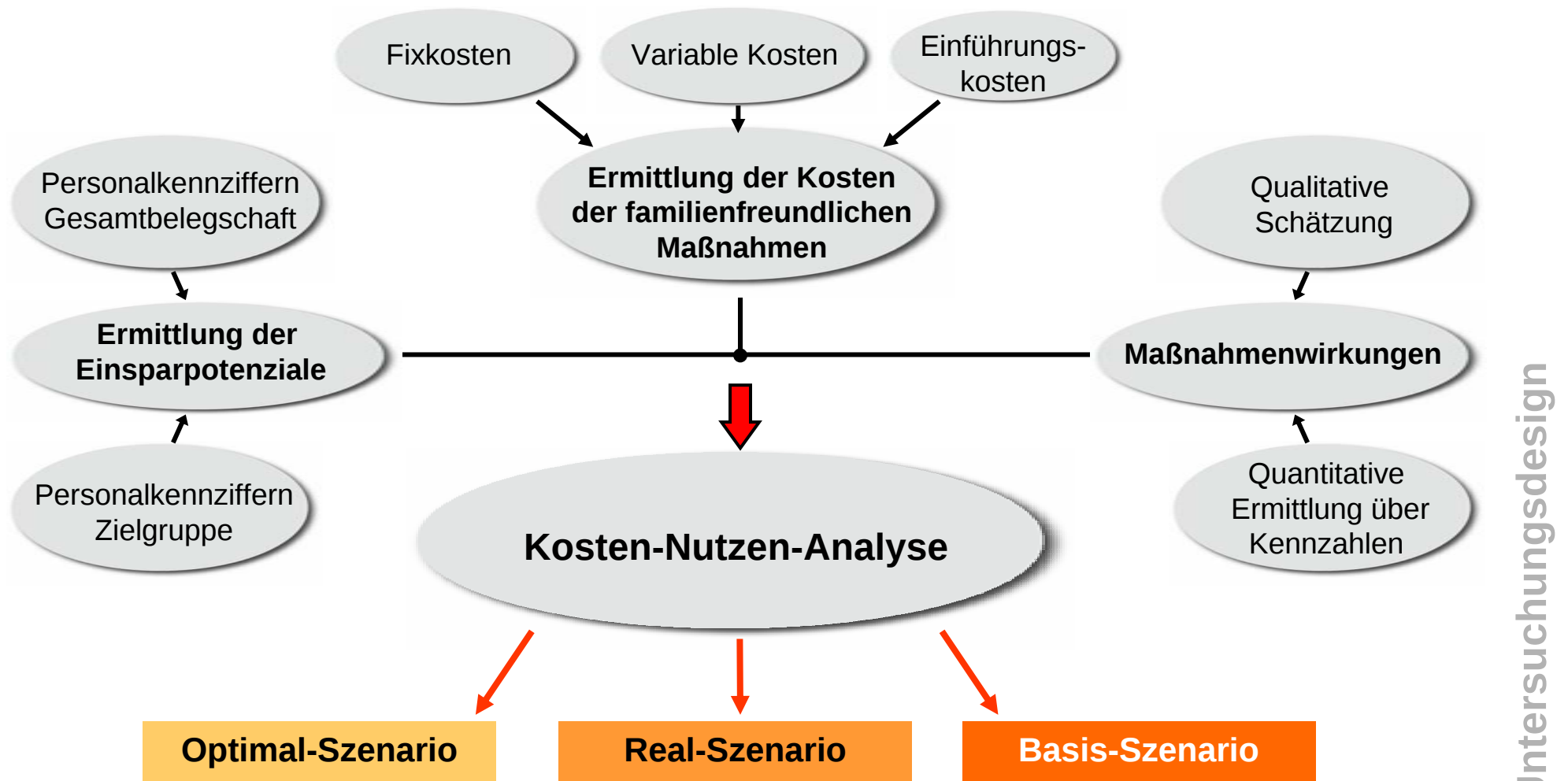
daraus abgeleitete Vorgaben:

- Als belastbare Datengrundlage eignen sich unternehmensintern vorhandene Daten aus dem Personalcontrolling.
- Zur Gewährleistung der Aussagekraft beschränkt sich die Analyse auf eine besonders betroffene und operationalisierbare Beschäftigtengruppe (Eltern).

Untersuchte Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen

- Verringerung der Fluktuation, Erhöhung der Rückkehrquote aus der Elternzeit
- Senkung der Abwesenheitsdauer im Anschluss an den Mutterschutz
- Ermöglichung höherer Teilzeitumfänge nach dem Wiedereinstieg
- verbessertes Personalmarketing
- Marketing-Effekte für den Produktabsatz
- Senkung von Fehlzeiten und Krankenstand
- Höhere Chancen für unternehmensinterne Karrieren
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens (Diversity)
- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- Reduktion der Stressbelastung
- Effizienzsteigerungen
- Verbessertes Unternehmensimage
- Auswirkungen auf Ratings

Das Analyse-Design im Überblick



Das Modellunternehmen: Die „Familien GmbH“

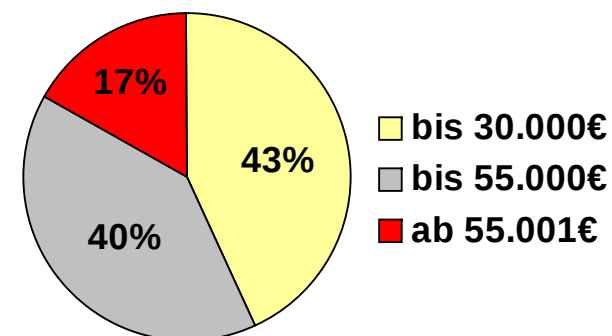
Allgemeine Daten Familien GmbH:

- MitarbeiterInnen: 1.500
- Frauenanteil: 45%
- Teilzeitquote der Frauen: 28%

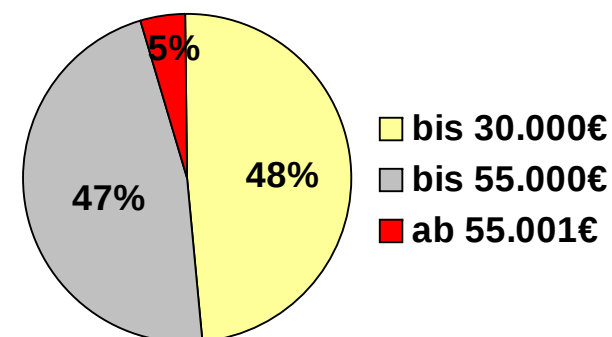
Rahmendaten der Elternzeit (Basisszenario):

- MitarbeiterInnen in der Zielgruppe: 124
(betreuende Eltern mit Kind bis 12 Jahre)
- Abgänge in Elternzeit (EZ) p.a.: 20
- Verbleibsdauer in EZ: 36 Mon.
- Teilzeitquote während der EZ: 0%
- Rückkehrquote: 20%
- Teilzeitquote der RückkehrerInnen: 100%

Verteilung der Mitarbeiter
auf die Einkommensklassen



Verteilung der Zielgruppe
auf die Einkommensklassen



Teilnehmende Unternehmen

	<i>Beschäftigte</i>
■ B.Braun Melsungen AG	4.250
■ Condat Informationssysteme AG, Berlin	140
■ Fraport AG, Frankfurt a.M.	13.050
■ GeneralCologne Re, Köln	600
■ ratiopharm GmbH, Ulm	760
■ Gerhard Rösch GmbH, Tübingen	400
■ SICK AG, Waldkirch	1.200
■ Sparkasse Saarbrücken	1.350
■ VAUDE Sport GmbH & Co.KG, Tettnang	220
■ Wintershall AG, Kassel	790

Das familienfreundliche Grundprogramm

Maßnahmen und Kosten

Maßnahme

Kosten

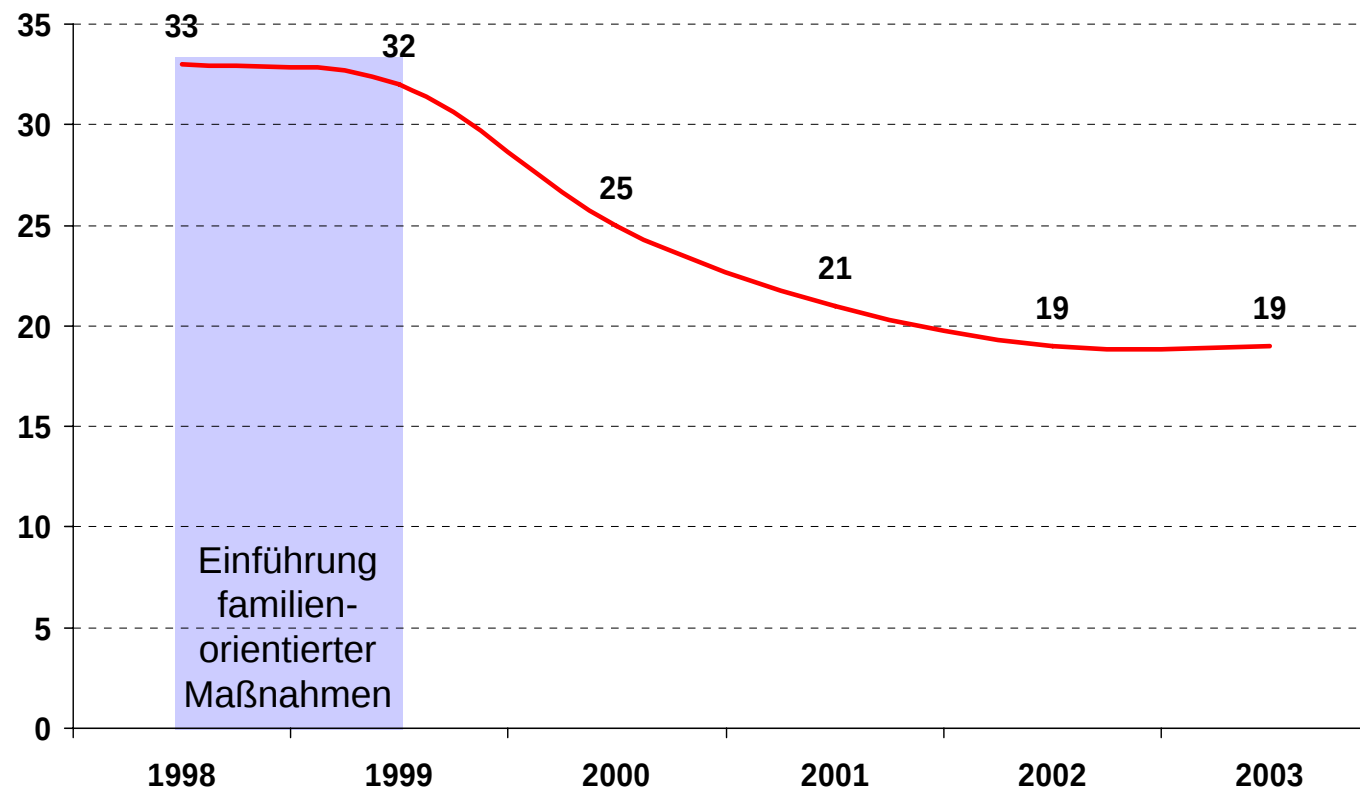
■ Beratungsangebote für Eltern, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in Elternzeit	1 Vollzeitkraft (60.000 €) pro 100 betreuenden Eltern bzw. pro 1.100 Beschäftigten
■ Teilzeitangebote, Arbeitszeitflexibilität und -souveränität für Eltern	2 Personentage (600 €) pro Fall
■ Telearbeit für Beschäftigte in Elternzeit	Ca. 6.000 € Sach- und Personalkosten pro Telearbeitsplatz (auf 3 Jahre gerechnet)
■ betriebliche bzw. betrieblich unterstützte Kinderbetreuung	Jährliche Kosten pro Ganztages-Platz zwischen 7.800 € (Kindergarten) und 15.600 € (Krippe), davon ca. 60% ungedeckt

Die Kosten der familienfreundlichen Maßnahmen bei der „Familien GmbH“

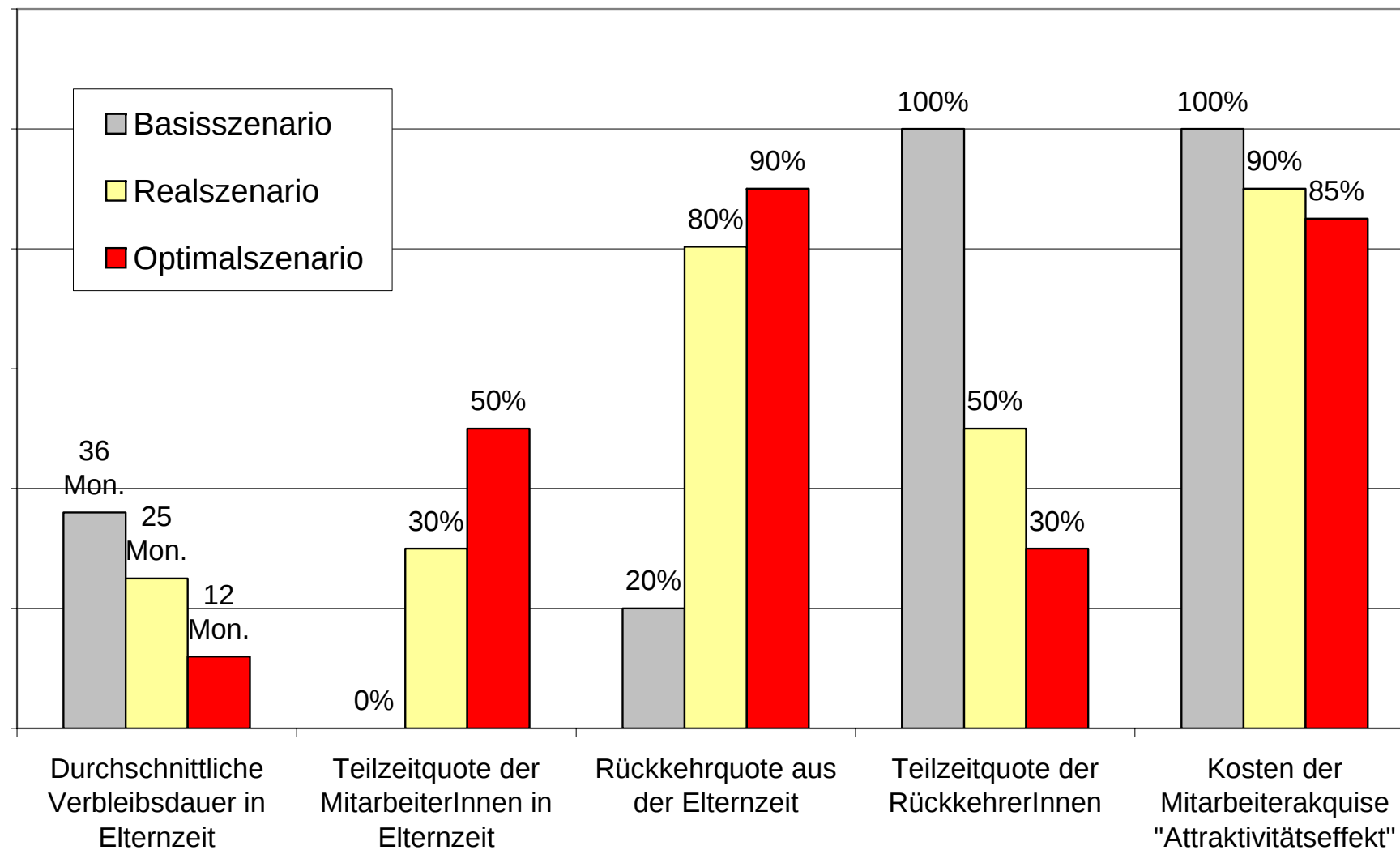
Kosten der Beratungs- und Kontakthalteangebote	
Personalbedarf 1,25 Vollzeitstellen.....	81.250 €
Abstimmungsaufwand für flexible Arbeitszeitmodelle	
Beratungsaufwand 2Tage/RückkehrerIn.....	10.500 €
Aufwand für Telearbeitsplätze	
5 Installierte Plätze.....	30.000 €
Aufwand für betriebliche Kinderbetreuung	
30 Plätze (Aufwand je Platz/Jahr: 10.129 €)	
ungedeckter Gesamtaufwand (60%).....	182.300 €
Summe Maßnahmekosten pro Jahr.....	304.050 €

Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen: Beispiel Wintershall AG

Entwicklung der durchschnittlichen Verbleibdauer in Elternzeit
(Monate)



Wirkungen der familienfreundlichen Maßnahmen



Die Kosteneinsparpotenziale

Fluktuations- und
Wiederbeschaffungskosten
nach Einkommensklassen (EK)

Wiederbeschaffungskosten einer unbefristeten Stelle	untere EK	mittlere EK	obere EK
Summe	9.500€	23.200€	43.200€

Wiedereingliederungskosten
von WiedereinsteigerInnen

Wiedereingliederungskosten von ErziehungsurlauberInnen "Familien GmbH"	
nach 6 Monaten	1.200€
nach 12 Monaten	2.400€
nach 18 Monaten	4.000€
nach 36 Monaten	6.000€

Überbrückungskosten

Überbrückungskosten je Ersatzkraft "Familien GmbH" *	
Überbrückung mit unbefristeter Einstellung (Realszenario)	17.494€
Überbrückung mit befristeter Einstellung	
Zeitraum 6 Monate	13.907€
Zeitraum 12 Monate	14.986€
Zeitraum 18 Monate	16.064€
Zeitraum 36 Monate	17.494€
Überbrückung mit sonstigen Maßnahmen €/Monat	652€

Erfassung relevanter Personalkennziffern: Personal(Wieder-)Beschaffungskosten

Wiederbeschaffungskosten einer Stelle (unbefristete Neueinstellung)	untere EK	mittlere EK	obere EK
Kosten der unbesetzten Stelle	900€	3.600€	10.800€
Anwerbungskosten	1.800€	5.500€	10.500€
Auswahlkosten	1.200€	2.400€	3.900€
Einstellungskosten	800€	1.300€	1.900€
Aus- und Fortbildungskosten	800€	1.800€	3.700€
Einarbeitungskosten	2.800€	6.000€	7.600€
Minderleistungen bei Einarbeitung	1.200€	2.600€	4.800€
Summe Wiederbeschaffungskosten	9.500€	23.200€	43.200€

*Praxisdaten aus der
Unternehmensbefragung*

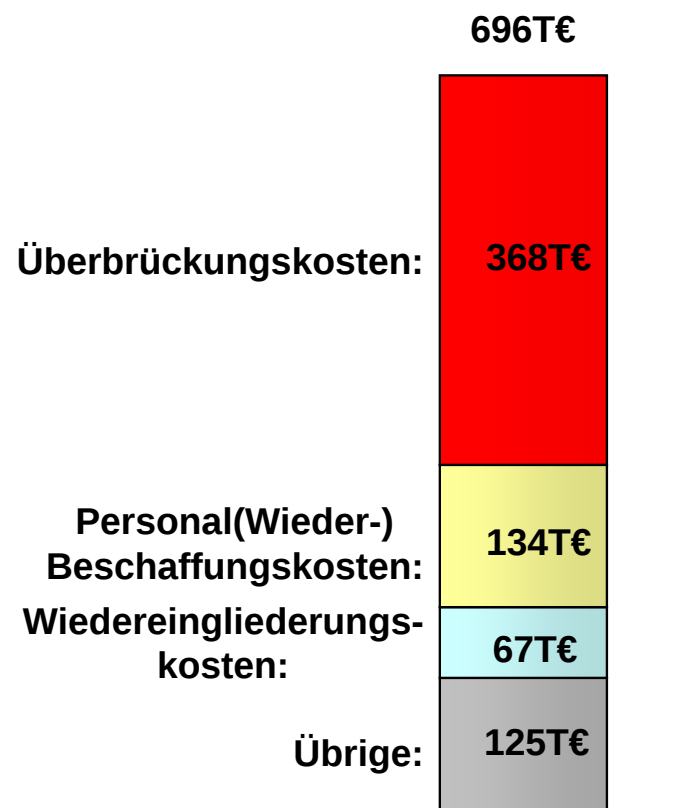
Erfassung relevanter Personalkennziffern: Überbrückungskosten

Überbrückungskosten für befristete Ersatzkräfte	Zeithorizont bis zur Rückkehr der/des Erziehungsurlaubers/In			
	6 Monate	12 Monate	18 Monate	36 Monate
Kosten für die unbesetzte Stelle	40%	60%	80%	100%
Anwerbekosten	40%	60%	80%	100%
Auswahlkosten	40%	60%	80%	100%
Einstellungskosten	40%	60%	80%	100%
Aus- und Fortbildungskosten	0%	25%	50%	100%
Einarbeitungskosten	130%	120%	110%	100%
Minderleistung	130%	120%	110%	100%

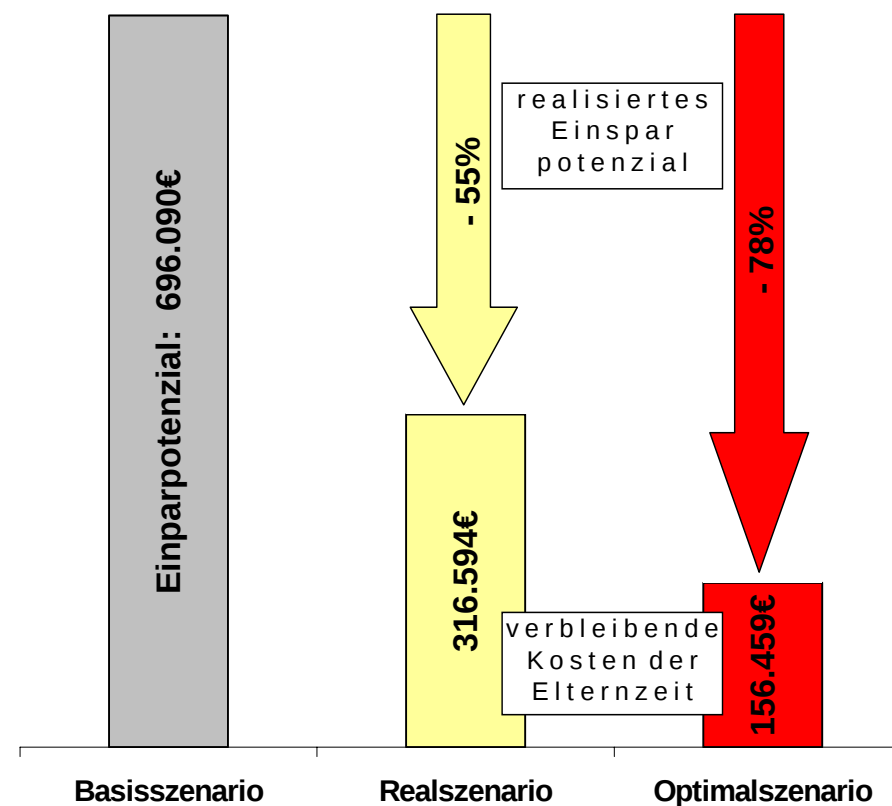
Bewertung in % der Kosten für eine unbefristete Neueinstellung

Betriebswirtschaftliche Effekte der Familien GmbH

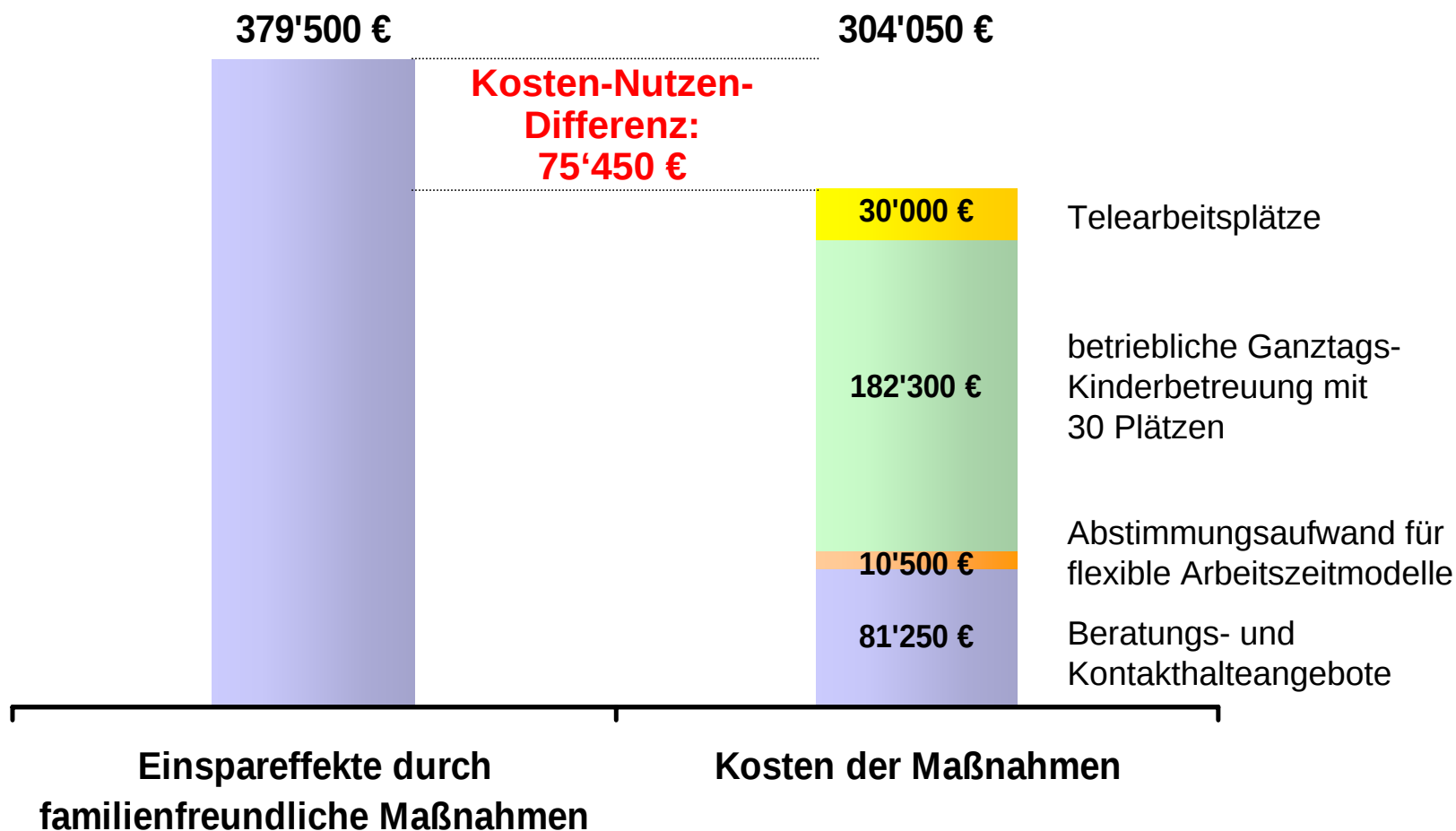
Einsparpotenzial p.a.



Gesamteffekt p.a.



Familien GmbH: Einspareffekte und Maßnahmenkosten



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihre Ansprechpartner

Michael Steiner
Geschäftsfeldleiter Gesundheit & Soziales
Prognos AG
Aeschenplatz 7
CH-4010 Basel
Tel: +41/61/3272-302
Mobil: +49/160/88290-28
E-Mail: michael.steiner@prognos.com

Tilmann Knittel
Projektleiter Soziales
Prognos AG
Aeschenplatz 7
CH-4010 Basel
Tel: +41/61/3272-360
Mobil: +49/160/88290-02
E-Mail: tilmann.knittel@prognos.com



Ihre Ansprechpartner

Michael Steiner

Geschäftsfeldleiter Gesundheit & Soziales

Prognos AG

Aeschenplatz 7

CH-4010 Basel

Tel: +41/61/3272-302

Mobil: +49/160/88290-28

E-Mail: michael.steiner@prognos.com

Tilman Knittel

Projektleiter Soziales

Prognos AG

Aeschenplatz 7

CH-4010 Basel

Tel: +41/61/3272-360

Mobil: +49/160/88290-02

E-Mail: tilmann.knittel@prognos.com



Familienfreundlichkeit im Handwerk

Ziel der Untersuchung war die Prüfung,

- ob und welche betriebswirtschaftlichen Vorteile Handwerksbetrieben durch familienfreundliche Massnahmen entstehen;
 - wie familienfreundliche Massnahmen in Handwerksbetrieben wirken;
 - welche Möglichkeiten in Handwerksbetrieben für familienfreundliche Massnahmen bestehen.
-
- Grundlage: Fallstudien in 18 Handwerksbetrieben aus 14 unterschiedlichen Gewerken in ganz Deutschland

(Maler, Feinwerkmechaniker, Tischler, Fleischer, Bäcker, Zahntechniker, Kfz-Techniker, Friseure, Augenoptiker, Gebäudereiniger, Elektrotechniker, Installateure und Heizungsbauer, Glaser, Dachdecker)

10 familienfreundliche Massnahmen für das Handwerk

1. Familienfreundliches Betriebsklima
2. Reduzierung der Arbeitszeit
3. Flexibilität im Tagesablauf
4. Regelung flexibler Arbeitszeiten
5. Zeitspielräume durch Teamarbeit
6. Weitergehende Berücksichtigung familiärer Zeitbedarfe
7. Arbeit von Zuhause
8. Gestaltung von Elternzeit und Wiedereinstieg
9. Unterstützung bei der Kinderbetreuung
10. Männer und Frauen – partnerschaftlich in Beruf und Familie

Nutzeneffekte für das Handwerk

- Langfristige Bindung von Fachkräften
- Vermeidung familienbedingter Fluktuation
- höhere Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- Reduzierung der Stressbelastung
- Höhere Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt
- Höhere Bereitschaft bei den Beschäftigten, flexibel für den Betrieb zur Verfügung zu stehen
- Positives Image im lokalen Umfeld

Konkrete Fälle

- Einsparung von Wiederbesetzungskosten
- Bessere Qualität der Leistung
- Vermeidung von Gewährleistungsfällen
- Geringerer Krankenstand

Familienfreundliche Maßnahmen aus Sicht eines Mitarbeitervertreters

Fachtagung

„Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas“

vom 29. bis 30.11.05 in Berlin

Günter Däggelmann BAG-MAV



Einrichtungen in Kirche und Caritas

- ➔ 650.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ➔ 50.000 Einrichtungen
- ➔ 1 Personen Einrichtung bis Sozialkonzern mit 15.000 Beschäftigten
- ➔ 75 % Frauen auf diesen Arbeitsplätzen
- ➔ 6000 Einrichtungen mit MAVen

Mitarbeitervertretungsordnung

- ⇒ § 26 Abs. 3 Ziffer 8 MAVO, allgemeine Aufgabe der MAV auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken
- ⇒ §§ 29, 32 Mitwirkung bei Fortbildung, Einführung sozialer Zuwendungen, Arbeitsplatzgestaltung, Änderung von Arbeitsmethoden, Erleichterung des Arbeitsablaufs
- ⇒ §§ 36-38 Mitbestimmung bei Arbeitszeit, Urlaubsplanung, sozialen Einrichtungen, sozialen Zuwendungen, Verhütung von Gesundheitsschädigung

Rechtliche Grundlagen

§

§

§

- ⇒ Staatliche Gesetze
(Teilzeit, Elternzeit u.v.m.)
- ⇒ Tarifliche Regelungen
(Mobilzeit u.v.m.)

§

§

Gründe für das Schattendasein des Themas

- ⇒ Zu wenig Lobby ?
- ⇒ Zu wenig Leidensdruck ?
- ⇒ Zu wenig Bedarf ?
- ⇒ Kein Blick für die Zukunft ?

Zukunftsfragen

- ➔ Was kann Arbeitsplatz im Sozialbereich attraktiv machen?
- ➔ Wie gestaltet Kirche / Caritas ihre gesellschafts- und sozialpolitischen Ansprüche auf diesem Feld in ihren eigenen Einrichtungen?
- ➔ Wie reagieren Kirche / Caritas auf die arbeitsmarktpolitische Konkurrenzsituation?

Familienfreundliche Maßnahmen

Es gibt schon viele familienfreundliche
Maßnahmen in der betrieblichen
Zusammenarbeit und rechtliche / tarifliche
Ansprüche

I. Gesellschafts- und Sozialpolitik

- ⇒ Implementierung neuen? Denkens
- ⇒ Erhöhung der Handlungsspielräume
- ⇒ Unterstützung von Bildungsprogrammen in den Schulen zur Verbesserung sozialen Denkens

II. Arbeitszeitflexibilisierung

- ⇒ Mobilzeit
- ⇒ Sofortmaßnahme Überstundenabbau
- ⇒ Vertrauensarbeitszeit
- ⇒ Belastungsdifferenzierung

III. Tätigkeits- / Vergütungs- Flexibilisierung

- ⇒ Tätigkeitsaufteilung
- ⇒ Qualifizierungs- Weiterbildungsmaßnahmen in Eltern- / Sonderurlaubszeit
- ⇒ Umwidmung Vergütungsbestandteile

IV. Sonstige Maßnahmen

- ⇒ Sozialeinrichtungen
- ⇒ Gesundheitsprävention
- ⇒ Überbetriebliche Vernetzung von Maßnahmen

Familienfreundliche Maßnahmen aus Sicht der MAV

§Lassen Sie mich gleich zu Beginn zunächst einmal den Titel meines Vortrags abändern: Familienfreundliche Maßnahmen aus Sicht **eines Mitarbeitervertreters**, denn ich spreche hier nicht für **die** MAVen, sondern aus der Erfahrung von rund 20 Jahren MAV – Arbeit auf allen Ebenen und aufgrund von vielen Ideen, eine Belastung, die mich schon morgens beim Aufwachen ereilt.

Wenn wir über Adressaten familienfreundlicher Maßnahmen in kirchlichen und caritativen Einrichtungen der Katholischen Kirche sprechen, sprechen wir von rund 650.000 MitarbeiterInnen in rund 50.000 Einrichtungen. Wir sprechen von 1 Personen Einrichtungen ebenso wie von Sozialkonzernen mit bis zu 15.000 Beschäftigten. Wir sprechen von ca. 75 % weiblichen Mitarbeiterinnen. In rund 6000 Einrichtungen gibt es Mitarbeitervertretungen, davon rund 1000 1-Personen-MAVen.

Ich bin froh, dass mein Thema heute familienfreundliche Maßnahmen aus Sicht der MAV und nicht Erfahrungen mit solchen heißt. Denn dann wäre mein Vortrag mit wenigen Sätzen beendet. Ich habe zwei Mal, das zweite Mal provozierend, die Bitte um Schilderung von Basis – Erfahrungen zu familienfreundlichen Maßnahmen durch unsere Internet – Foren geschleift, mit denen wir ca. 400 MAVen erreichen. Die Zahl der Antworten war sehr dünn. Außer den üblichen Verdächtigen und Berichten über Projekte, die hier auch vorgestellt werden, bekam ich mindestens genauso viele Rückmeldungen mit dem Tenor, ob ich denn sonst keine Sorgen hätte. Das Tarifgeschehen, Qualitätsmanagement, Zertifizierung, die Arbeitszeitregelungen zum Bereitschaftsdienst, Outsourcing und die Leiharbeits – Problematik bis in Pflege und Versorgung hinein seien die derzeit drängenden Themen und nicht solch ein Luxusthema.

Ich nehme diese Aussagen sehr ernst, habe mich dennoch entschlossen, die Einladung zu dieser Veranstaltung trotzdem nicht frustriert zurückzugeben, denn jede noch so schlechte Botschaft beinhaltet einen Ansatz für weiterentwickelndes Denken. Und dieses Thema beginnt ein sehr drängendes Thema zu werden, zumal eine breite Implementierung in die Denke von Leitungen und Beschäftigten eine Dekade beanspruchen wird.

Die Deutschen Bischöfe haben einstimmig in ihren diözesanen Mitarbeitervertretungsordnungen normiert, dass es Aufgabe der MAVen sei, auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken. Sie haben diese allgemeine Aufgabe durch mehrere weitere Vorschriften mit unterschiedlicher Verbindlichkeit der Mitwirkung gestützt. Bei etwas Kreativität könnte man diese Klaviatur auch erfolgreich spielen, die MAV als Interessenvertretung der Beschäftigten hätte (noch) ein breites Beteiligungsfeld. Es liegt auch nicht an fehlenden rechtlichen Grundlagen für erfolgreiche familienfreundliche Maßnahmen. Die Vielfalt ist da groß, dazu wird Frau Dr. Benkendorff wohl gleich Stellung nehmen und die Möglichkeiten darlegen.

Das Thema ist getreu unserer aktuellen gesellschaftspolitischen, eher familienfeindlichen Denke aus fehlendem Leidensdruck heraus noch unterbelichtet. Dabei gibt es zunehmend Presseberichte über lokale Veranstaltungen zum Thema. Das in solchen Veranstaltungen Dargelegte ist eigentlich immer das Gleiche: Kinder- und Seniorenbetreuung, von der Einrichtung räumlich unabhängige Arbeitsplätze, Qualifizierungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung, Beibehaltung der Bindung zur Einrichtung bei längeren Abwesenheitszeiten.

Erkennbar ist: Der Leidensdruck steigt. Die demographischen Prognosen sprechen von einem eklatanten Fachkräftemangel in bereits 15 Jahren, der schon heute nicht mehr durch noch so viel Bildungsoffensive aufgefangen werden kann.

Für uns die Frage: Wenn Handwerk und Industrie schon in dieses Thema einsteigen und familienfreundliche Maßnahmen als investitionswürdige Zukunftsaufgabe begreifen, was kann dann den im Vergleich zur Industrie häufig schlechter bezahlten Arbeitsplatz mit stark belastenden Arbeitsfeldern im Sozialbereich attraktiv machen, der ja inzwischen genauso unsicher ist wie der der Konjunktur unterworfen? Wie können wir Sozialberufe in Kirche und Caritas für Familien angesichts dieser Konkurrenzsituation attraktiv machen? Wie können wir den Kampf gegen die „strukturelle Rücksichtslosigkeit“ – ein Begriff, den Franz Xaver Kaufmann geprägt hat – in den eigenen Einrichtungen führen und gewinnen, den die Caritas sich ohnehin auf ihre gesellschafts- und sozialpolitischen Fahnen geschrieben hat?

Erlauben Sie einige Gedanken und Visionen dazu:

Vorab will ich jedoch noch einen Obersatz loswerden: In unseren Einrichtungen laufen schon viele familienfreundliche Maßnahmen. Die Beschäftigten in den Einrichtungen handhaben Notsituationen untereinander problemlos z.B. durch Arbeitszeitaustausch, finden Urlaubs- oder Freizeitregelungen, ohne dass darüber groß gesprochen oder das gar evaluiert wird. Rechtlich wie tariflich wasserfeste Regelungen begründen sogar einklagbare Ansprüche. Manchmal ist auch regional sehr unterschiedlich schlicht kein Bedarf für solche Maßnahmen da, weil gute Regelungen im Familien- / Freundeskreis gefunden sind.

Dennoch müssen wir uns dem Thema stellen. **Und wir müssen sehen, wie wir strategisch dieses Thema in die Einrichtungen bekommen. Wir können noch so familienfreundliche Maßnahmen kennen, wir müssen Leitungen wie Beschäftigte für das Thema interessieren und das im Kontext der jeweiligen Situation der Einrichtung.**

I. Gesellschafts- und Sozialpolitik

Implementierung neuen ? Denkens: Es muss in die Köpfe der Menschen, dass ohne Kinder unsere Gesellschaft ausblutet, die von den Menschen der aktuell lebenden Generationen erarbeitete Hochkultur (als geschichtlicher Begriff) ausgerechnet von diesen wieder zerstört wird. Das ist eine Aufgabe der Gesellschaftspolitik, in der sich auch Kirche bewegt, und es ist Aufgabe unseres religiösen Denkens und Glaubens. Es ist aber auch wichtiges Thema in Dienstgesprächen, Mitarbeiterversammlungen, Workshops etc.

Umsetzung bereits vorhandener Möglichkeiten: Renate Schmidt – „Lokale Bündnisse für Familie“ (2004)

Weg vom kameralistischen Denken zum perspektivischen Denken.

Erhöhung der Handlungsspielräume. Wir müssen daran arbeiten, dass mehr Geld in unsere Einrichtungen fließt. Auch das ist eine gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe, die für mich existentiell bedeutsam ist. Erneuerung braucht Investition, Konkurrenz fordert Investition, Investition kostet auch Geld. Das vertiefe ich jedoch hier nicht weiter, das ist eine eigene Veranstaltung, aber es gehört zum Thema.

Unterstützung von Bildungsprogrammen in den Schulen zur Verbesserung sozialen Denkens durch Kirche und Caritas. Sie werden jetzt denken, schon wieder am Thema vorbei. Aber bedenken Sie: mit einer chronischen Unterversorgung an Personal sind künftig auch die Möglichkeiten familienfreundlicher Maßnahmen stark eingeschränkt. Und das bei

einem schon demographisch bedingten explosionsartig steigenden Bedarf an sozialen Dienstleistungen.

II. Das weite Feld der Arbeitszeitflexibilisierung

Mobilzeit: Die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes, aktuell viel gescholten für ihre fehlende Flexibilität, hat bereits vor ungefähr 5 Jahren Möglichkeiten geschaffen, kreativ und bedarfsgerecht auf entsprechende Notwendigkeiten zu reagieren. Sie hat bei Tagungen dafür sogar Anerkennung und Lob von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften eingeheimst. Nur was nutzt die beste Regelung, wenn die Köpfe der Verantwortlichen zur Umsetzung nicht bereit sind. Und ich betone es: die Einführung von Mobilzeit bedarf zunächst einer Initiative der verantwortlichen Leitung, die das Direktionsrecht über die Arbeitszeit der Beschäftigten ausübt. Denn die Entscheidung über solche Maßnahmen sind Unternehmensentscheidung, die Gestaltung gemeinsame Sache von Leitung und MAV.

Bei Sabbathjahrmodellen und Langzeitkonten muss die Insolvenz abgesichert werden.

Sofortmaßnahme Überstundenabbau: Abbau und Ausgleich der Tausenden und Abertausenden Mehr- und Überstunden, die unsere MitarbeiterInnen im Sozialbereich leisten und die sie vor allem im Pflegebereich nicht durch Freizeit oder durch Geld abgegolten bekommen. Das sind rechtswidrige Beschränkungen der Familienzeit zugunsten des Betriebs. Sie werden meist mit dem spröden Argument begründet, die Existenz der Einrichtung sei sonst in Gefahr. Im übrigen gebe es genügend Menschen, die diese Arbeit unter solchen Bedingungen zu leisten bereit wären. Vor allem die Einrichtungen in den neuen Bundesländern mit hoher struktureller Arbeitslosigkeit sind so belastet. Das sind Managementfehler, familienfeindlich und keine Werbung für den Arbeitsplatz Caritas.

Vertrauensarbeitszeit – Arbeitszeitgestaltung im Team und in Selbst-/ Mitverantwortung, Investition in den Umgang mit diesem Gestaltungsmittel. Familienfreundlichkeit hat Priorität, darf aber nicht ausschließlich zu Lasten derer gehen, die keine familiären Notwendigkeiten vorweisen können. Geben und nehmen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter. (Nickels Geilenkirchen)

Belastungsdifferenzierung: Wechsel von belastenden und weniger belastenden Arbeitsfeldern mit unterschiedlicher Wochenstundenverpflichtung. (z.B. Ansatz Tarifvertrag Unikliniken B-W)

III. Tätigkeits- Vergütungsflexibilisierung

Tätigkeitsaufteilung, Teilaufgaben aus der Gesamt-Tätigkeit lösen, die in der Familienphase übernommen werden können, die auch von zu Hause erledigt werden können. Telearbeitsplätze, Familienzimmer in der Einrichtung als Arbeitsplatz.

Qualifizierungs- / Weiterbildungsmaßnahmen in Eltern- / Sonderurlaubszeit z.B. Träger finanziert die Maßnahme, Mitarbeiter bringt die Zeit ein.

Vergütungsbestandteil: Kinder- und Altenbetreuung in eigenen Einrichtungen Qualifizierung, Wiedereingliederungsmaßnahmen, dazu ggfs. Widmung / Umwidmung tarifvertraglicher Ansprüche. Die Umsetzung folgt auf Betriebsebene (vgl. auch TV-ÖD)

IV. Sonstige Maßnahmen

Sozialeinrichtungen: Dort wo gutes Betriebsklima herrscht, wird vieles unproblematisch geregelt.

Kontaktpflege während längerer Abwesenheiten, Einladung zu Betriebsausflügen / -festen. Kinderbetreuung, Hortangebote. Senioren- Kinderprojekte, Betreuung von Kinder durch Senioren, die z.B. in Betreuten Wohnanlagen leben
Familiendarlehen mit Geld/Zeit Faktorisierung.

Gesundheitsprävention in der Einrichtung, auch in der Arbeitszeit. Das entlastet das Familienzeit-Budget, die gesundheitlichen Probleme erwachsen ja häufig aus der beruflichen Tätigkeit (Beispiel Mercedes, Rückenschulung am Arbeitsplatz)

Überbetriebliche Vernetzung von Maßnahmen Verfasste Kirche/Caritas/Diakonie Kommunen.(Bsp. Freiburg, Bsp. Ettenheim)

Bedarfsplanung – bedarfsgerechte Angebot, Qualifizierungsangebote so takten, dass sie den Bedürfnissen entsprechen.

Regelmäßige Überprüfung der Tauglichkeit der Modelle, der Anwendung der Modelle, regelmäßiges „ins - Gedächtnis - Rufen“ der Regelungen.

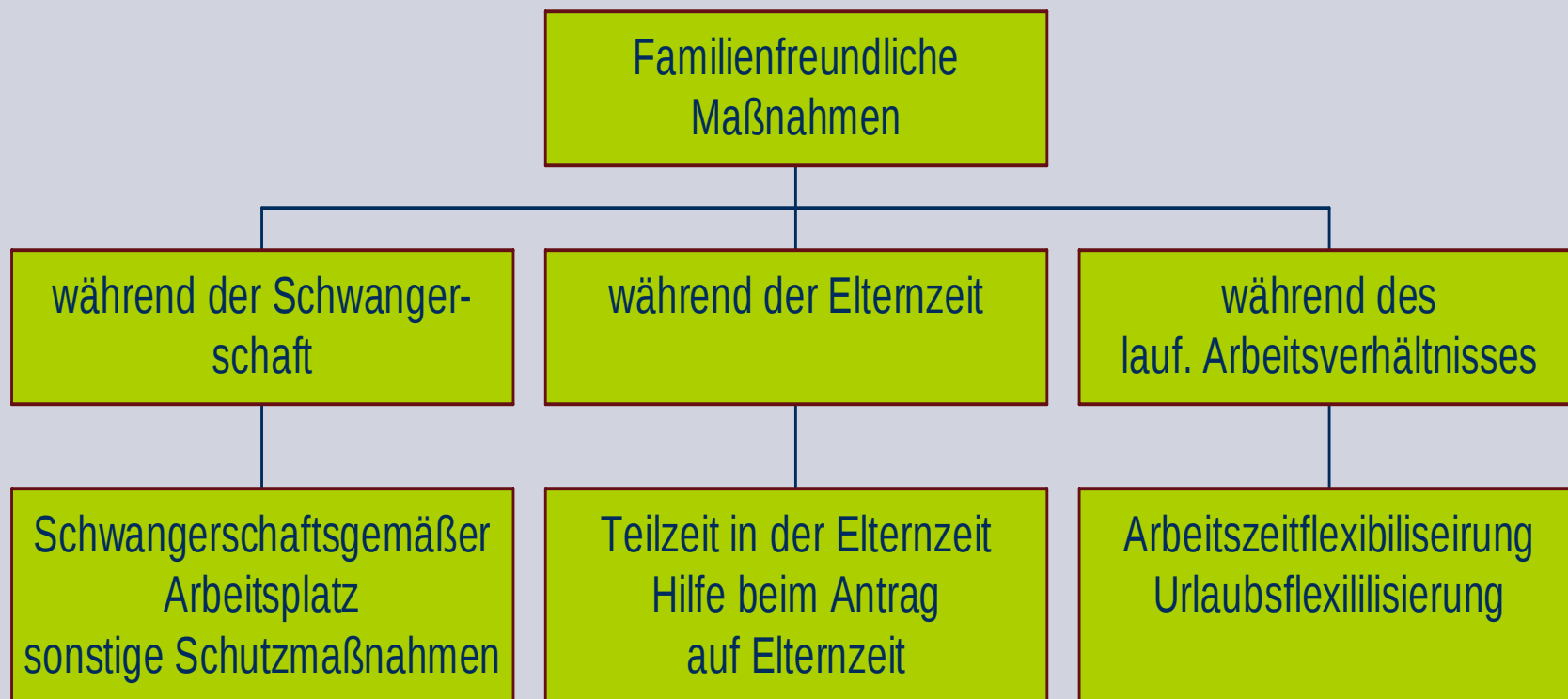


Rechtliche Grundlagen familienfreundlicher Maßnahmen in der Caritas

Referentin: **Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff**
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Graf von Westphalen Bappert & Modest
Rechtsanwälte/ Wirtschaftsprüfer/ Steuerberater/ Partnerschaft
An der Frauenkirche 12
01067 Dresden

Familienfreundliche Maßnahmen





Familienfreundliche Maßnahmen während der Schwangerschaft

Gesetzliche Vorgaben im Mutterschutzgesetz (MuSchG)

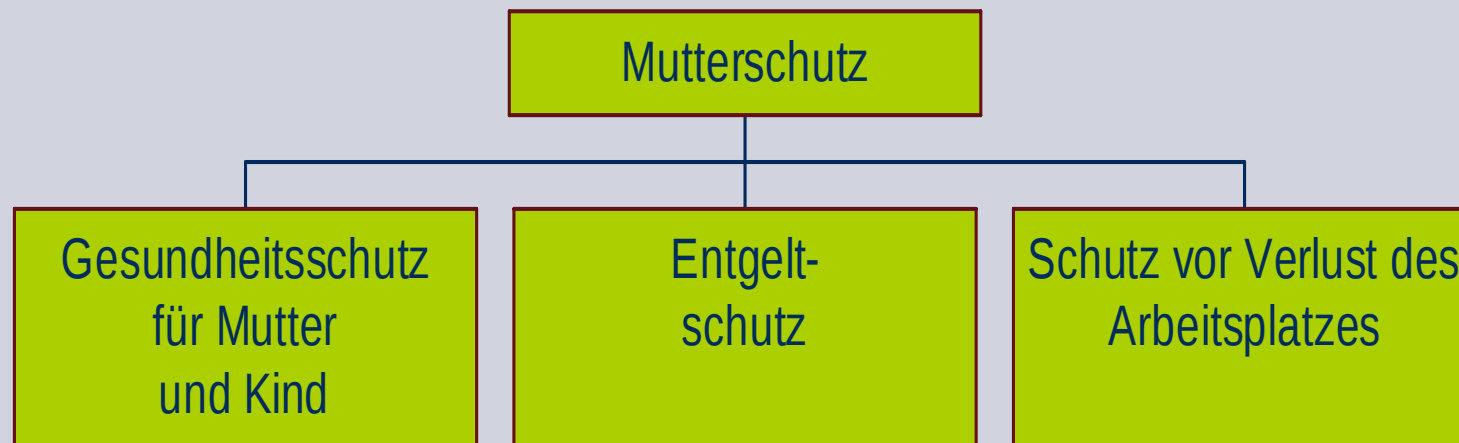
Gilt für alle

- Frauen, die in einem Dienstverhältnis stehen (auch in der Probezeit, in befristeten Dienstverhältnissen)
- Gleiches gilt Auszubildende, Praktikanten nach § 3 II BBiG
- auch Mini-Jobler, Aushilfen, Nebenberufler

Es kommt dabei nicht an auf...

- Art oder Umfang der Tätigkeit
- Versicherungspflicht oder Staatsangehörigkeit

Schutzbereiche des MuSchG

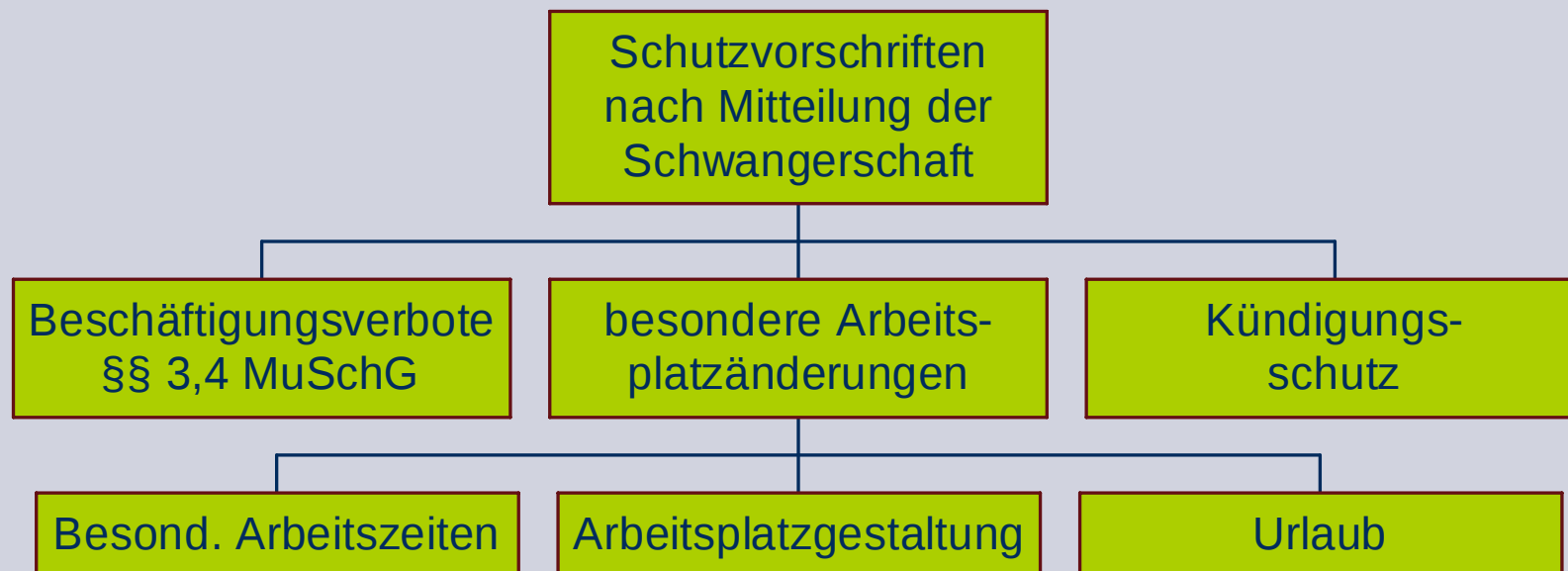




Die Mitteilungspflicht nach § 5 MuSchG

- Keine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, sondern dringende gesetzliche Empfehlung (BAG 13.06.1996): sanktionslos, aber Pflicht zur Berücksichtigung der Dispositionsinteressen des Dienstgebers und Pflicht zur Mitteilung der vorzeitigen Beendigung der Schwangerschaft (BAG 18.1.2000)
- Meldung an Personalabteilung reicht: Weitergabe an andere nicht erlaubt, außer Fachvorgesetzte muss Einhaltung der Schutzvorschriften überwachen. MAV muss informiert werden

Schutzvorschriften des Mutterschutzes



Familienfreundliche Dienstzeiten (§ 8 MuSchG)



Keine Nachtdienste zw. 20 und 6 Uhr

Keine Sonn- und Feiertagsdienste

Ausn. für Krankenpflege: zul., wenn 1 x pro Woche 24 Stunden Ruhezeit gewährt wird.

Auch für Alten-, Kinder- und sonstige Pflegeheime

Max. 8,5 Std/Tag oder 90 Std/ Doppelwoche

Unabdingbar

Mutterschutzlohn iHd sonst. Durchschnittsverdienstes



Familienfreundliche Urlaubsregelung

Erhalt des Erholungsurlaubs

Keine Anrechnung der Zeiten des Beschäftigungsverbots auf den Erholungsurlaub

§§ 17 MuSchG/ 17 BErzGG:

Resturlaubsansprüche verfallen nicht, sondern können auch nach Ablauf der Elternzeit noch genommen werden

Schwangerschaftsgerechte Arbeitsgestaltung



§ 2 MuSchG

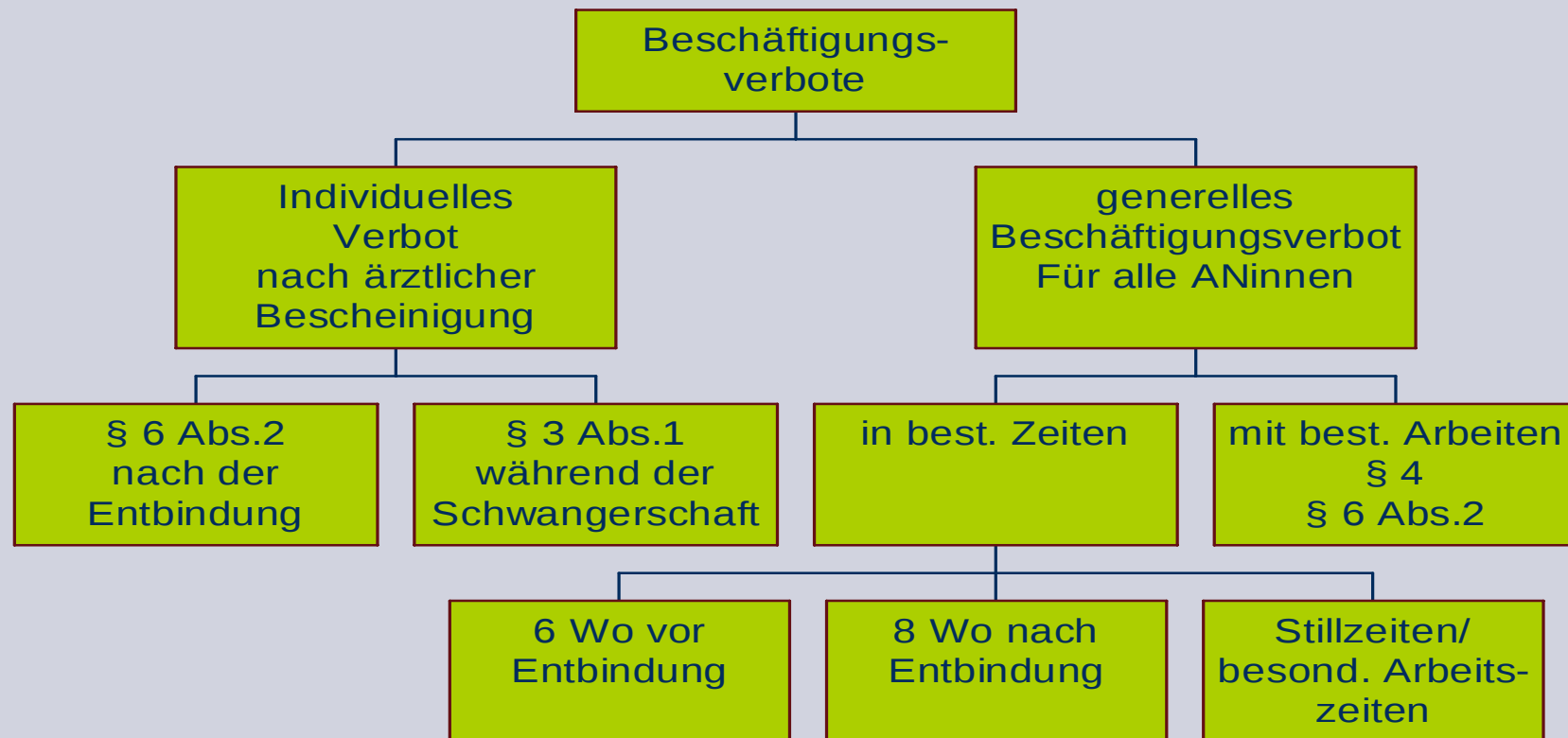
Erforderliche Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit von Mutter und Kind sind zu ergreifen.

Sitzgelegenheit/ Unterbrechungen

§ 4 MuSchG

Gefährliche Tätigkeiten dürfen gar nicht oder ab fortgeschrittener Schwangerschaft nicht mehr ausgeübt werden

Beschäftigungsverbote im Überblick





Beschäftigungsverbote

Nicht abdingbar

Fehlzeiten dürfen sich nicht auswirken auf..

- das Dienstsentgelt
- Gratifikationen
- alle zum Gebrauch überlassenen Gegenstände (Dienstwagen, Handy)

VORAUSSETZUNGEN:

- Schwangerschaft
- Ärztliches Zeugnis
- Freistellung wegen der Beschäftigung

Problem: Entgeltfortzahlung



Nach § 11 MuSchG hat der AG während der Zeit des Beschäftigungsverbots den

- **Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen/ 3 Mo**
- **mit allen Lohnerhöhungen**
- **ohne alle Lohnkürzungen** zu zahlen.

Das BVerfG hat im Nov.2003 einen Grundrechtsverstoss wegen der Benachteiligung der Frau angenommen und dem Gesetzgeber bis Ende 2005 Zeit zur Anpassung gegeben.



Gelber Zettel oder Beschäftigungsverbot

Beschäftigungsverbot nur möglich, wenn die Schwangere dienstfähig ist.

Führen die (auch schwangerschaftsbedingten) Beschwerden zur AU, ist die AU-Bescheinigung vorrangig (BAG v. 13.2.2002)

Würde die Krankheit auch ohne die Beschäftigung bestehen ?

Dann kein Beschäftigungsverbot.

Allerdings ist bei Zweifeln, ob die Beschwerden bei Fortdauer der Beschäftigung fortbestehen, ist das Beschäftigungsverbot für die ANin das Bessere und daher vorrangig.

Das ärztliche Attest: Rufen Sie an!

Das Attest muss das Beschäftigungsverbot genau bezeichnen und die Umstände der Beschäftigung angeben, auf denen es beruht

Durch Nachfragen beim Arzt ist herauszufinden:

- Einschränkung des Beschäftigungsverbots
- Die von ihm zugrundegelegten Umstände
- Ob die Ersatzbeschäftigung auch verboten wäre

Der Arzt ist zur Auskunft verpflichtet. Diese Fragen betreffen seine Schweigepflicht nicht !!





Absprache mit der Schwangeren und Umsetzung

Anstelle der verbotenen Beschäftigung kann der AG eine andere zuweisen (BAG 22.4.1998)

Auch nicht vertraglich geschuldete Tätigkeit, wenn diese..

- Die Belastungen geringer hält
- Von der berechtigten Person des AG angewiesen wurde
- Objektiv zumutbar
- Nicht diskriminierend

Für die andere Tätigkeit zählt das Verbot nicht mehr

Problem:

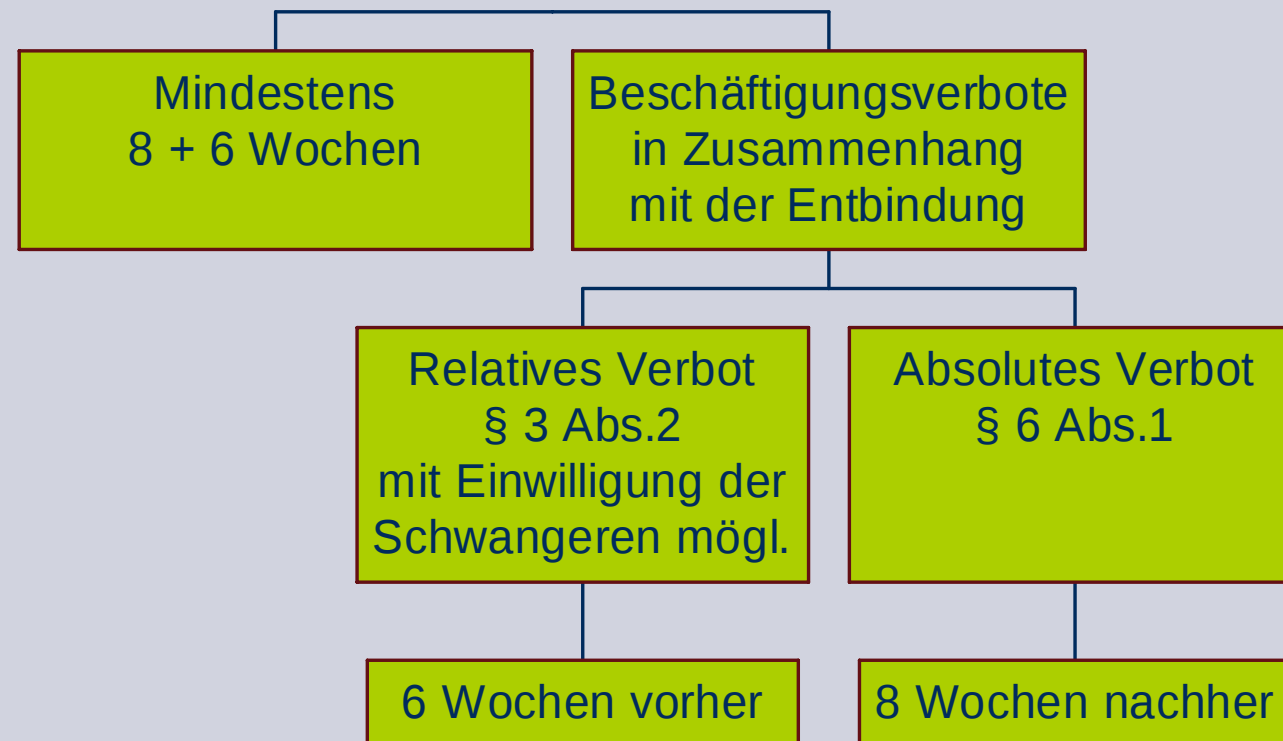
Anrechnung eines anderweit.

Verdienstes? Str.! M.E. Ja, wegen
§ 285 Abs.1 BGB

Möglich ist auch die Anordnung
einer Nachuntersuchung



Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung





Absoluter Kündigungsschutz § 9 MuSchG

Jegliche Art der Kündigung ist ausgeschlossen

- Die ordentliche Kündigung
- Die außerordentliche Kündigung
- Die Änderungskündigung
- Probezeitkündigung

Während der Schwangerschaft bis 4 Monate nach der Entbindung

Wenn Schwangerschaft nicht bekannt, dann Mitteilung innerhalb von 2 Wochen mgl.

Nur für AG-Kündigung, nicht für AN-Kündigung (dann nur Anzeigepflicht ggü. Aufsichtsbehörde, beachte auch SonderkündigungsR der ANin)



Ausgangslage

Schwangere kann man kaum kündigen

Schwangere haben weitreichende
Schutzrechte, die sie ausüben werden,
wenn der Dienstgeber kein Verständnis
zeigt

Der Dienstgeber hat durch die
Beschäftigungsverbote herbe Einbußen

Fazit

Also betrachten wir doch
Schwangerschaften als normal
(Gratulation, Faltblatt, Unterstützung)

Also unterstützen wir die Schwangere und
bieten ihr Alternativarbeiten an

Ausfallzeiten sind reduziert
Schwangere arbeiten länger



Sonstige familienfreundliche Maßnahmen zur und nach der Geburt

Für die Geburt erhält der Ehegatte einen Tag Freistellung (§10 Abs.2 b) AVR)

Stillzeiten während der Arbeitszeiten (§ 7 MuSchG)

- Beim Dienstgeber anzumelden
- 2 x ½ Stunde/ Tag oder 1 x 1 Stunde/Tag ohne Anrechnung auf Ruhezeiten
- Auch für Teilzeitbeschäftigte
- Auch, wenn Ehemann in Elternzeit



Familienfreundliche Maßnahmen während der Elternzeit gemäß §§ 15 ff. BErzGG

VORAUSSETZUNGEN:

- Arbeitnehmer (auch befrist. AV, TeilzeitAV, Minijobs)
- Kind im eigenen Familienhaushalt
- Kind wird selbst erzogen (AV nicht mehr als 30 Std/Wo)
- Antrag des AN (ob und wie lange)



RECHTSFOLGE:

- Anspruch auf unbezahlte Freistellung
- für beide Elternteile für je 3 Jahre pro Kind
- Anspruch auf Teilerwerbstätigkeit
- Kündigungsschutz



Dauer der Elternzeit

- Bis zum Tag vor dem 3. Geburtstag des Kindes
- Mutterschutzfristen wirken nicht verlängernd
- Einteilbar für jeden Elternteil nur in 2 Zeitabschnitte (neu)

Nur mit Zustimmung des Dienstgebers kann von der 3-jährigen Elternzeit

- ein Abschnitt von 12 Mo bis 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden
- bei kurzer Geburtenfolge überlappende Zeiten übertragen werden (neu)
- von beantragter Zeit abgewichen werden
- bei and. AG gearbeitet werden

Anteilige Kürzung von Urlaubsgeld und Urlaub während der Elternzeit zulässig



Antrag auf Elternzeit (Formblatt)

Formelles:

1. Form:

Schriftform

2. Frist:

6 Wochen, wenn Elternzeit sich an die MuSchFrist anschliessen soll

8 Wochen vor beabsichtigen Beginn

3. Zugang bei Personalberechtigtem

Inhaltliches:

1. OB (Elternzeit wird beansprucht)

Auslegung, ob Elternzeit,
Dienstbefreiung nach § 10 AVR
oder Sonderurlaub (Anlage 14, §10)

2. Wie (welche Zeiträume)

welche Zeit in den nächsten 2 Jahren.

3. Jahr muss noch nicht mit beantragt werden, aber vorbehalten werden

2 Zeitabschnitte pro Elternteil

Folgen eines mangelhaften Antrags

Form: Antrag nicht gestellt

Zugang: Antrag nicht gestellt

Fristversäumnis: Frist beginnt erst 6 bzw.
8 Wochen nach Antragstellungszugang

Keine Ausschlussfrist

In Interimszeit: keine Elternzeit

**Antrag stattzugeben, so wie erstmals
beantragt**





Bei Neueinstellungen

Merken Sie sich:

Immer sich die beanspruchte Elternzeit bei Vor-Dienstgeber bestätigen lassen, bei Mutter und Vater eines unter 3-jährigen Kindes

Anspruch auf Elternzeit besteht auch in Dienstverhältnissen, die nach Geburt des Kindes begründet wurden (inkl. Kündigungsschutz, auch wenn tatsächlich Elternzeit nicht in Anspruch genommen wurde !)



Elternzeit mit Teilzeit

Inhaltliche VORAUSSETZUNGEN

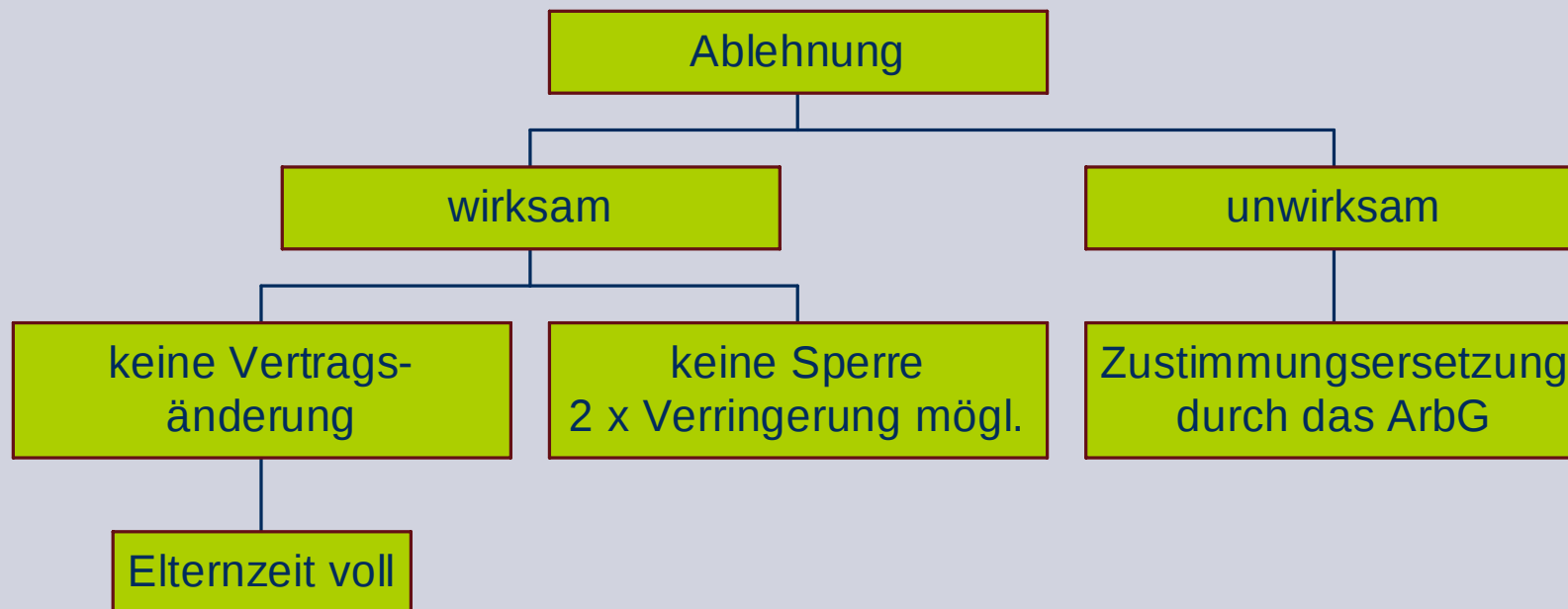
- AG hat mehr als 15 AN beschäftigt
- Dienstverhältnis länger als 6 Mo
- Teilzeit für mind. 3 Mo und für 15 – 30 Std/Wo
- Keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe

Formelle VORAUSSETZUNGEN

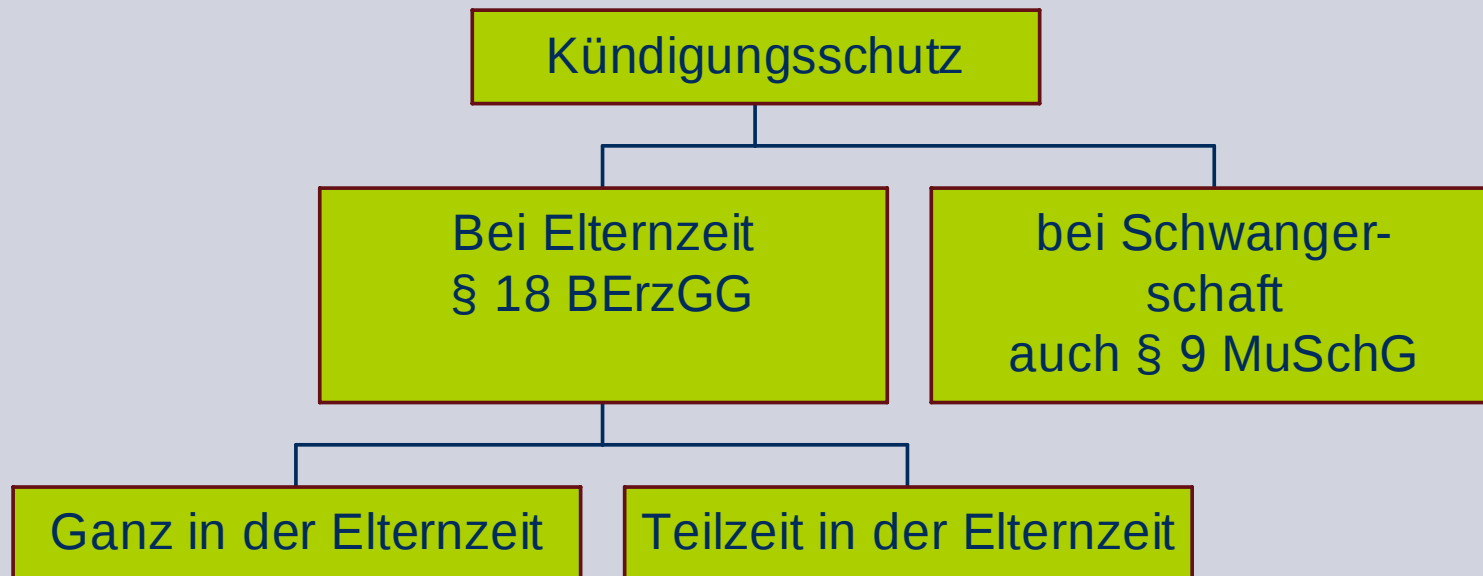
- Antrag mit 6 bzw. 8- Wochenfrist
- Mit Beginn und Umfang der Dienstzeit (Verteilung)
- Max. 2 x Verringerung der Dienstzeit während Elternzeit

RECHTSFOLGE: Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Rechtsfolgen der Ablehnung



Kündigungsschutz nach § 18 BErzGG





Ausgangslage

Elternzeitler kann

Elternzeitler haben einen Anspruch auf
Teilzeit

Schwangere haben Anspruch auf Elternzeit
als ein Art Sonderurlaub

Der Dienstgeber hat durch die Elternzeit
Einbußen

Fazit

Also betrachten wir doch Elternzeitler in
personalintensiven Einrichtungen als
normal

Also bieten wir ihnen doch unsere Modelle
oder Alternativarbeiten an

Also erfragen wir doch die Wünsche in
einem vorbereiteten Faltblatt
(Planungssicherheit) und nutzen die Kräfte
zur Vertretung (Kontakt halten)

Ausfallzeiten sind reduziert /Elternzeitler
arbeiten in betriebsintegrierten Modellen



Familienfreundliche Maßnahmen im laufenden Arbeitsverhältnis: Teilzeitanspruch (TzBfG)

Voraussetzungen des § 8 Abs.1 TzBfG

1. Vorliegen eines Dienstverhältnisses

- auch befristete und geringfügig beschäftigte AN

2. länger als 6 Monate

Maßgeb. Zeitpunkt: Zugang des Antrags

wenn (-) Antrag unwirksam

3. AG hat mehr als 15 AN

- ausschließlich der AzuBis
- In der Regel (Schwankung irrelevant) mehr als 15 AN (pro Kopf)

4. Ordnungsgemäßer Antrag

kein Formenzwang (auch mündlich); aber Zugang muss AN beweisen

Ordnungsgemäßer Antrag des AN



3 Monate Vorlauffrist ab Antragstellung

Bei Nichteinhaltung Umdeutung § 140 BGB

Angabe von...

Umfang der Arbeitszeit

Bei Nichteinhaltung: Unwirksam

Verteilung der Arbeitszeit

Bei Nichteinhaltung: WeisungsR des AG



Ablehnungsgründe nach TzBfG + BAG

Gesetzliche Gründe (Beispiele)

- Betriebl. Organisation
- Dienstsablauf (bei fehl. Ersatzkraft: Nachweis anhand des Dienstmarkts)
- Kosten (nur bei techn. aufwänd. Dienstspätzen)
- Sicherheit

Prüfung des BAG für sonstige Gründe

- Organisationskonzept des AG
- Dienstzeitregelung steht Teilzeitbegehren entgegen
- Gewichtigkeit der entgegenstehenden betriebl. Belange

Ablehnung durch den AG



Schriftlich gegenüber AN

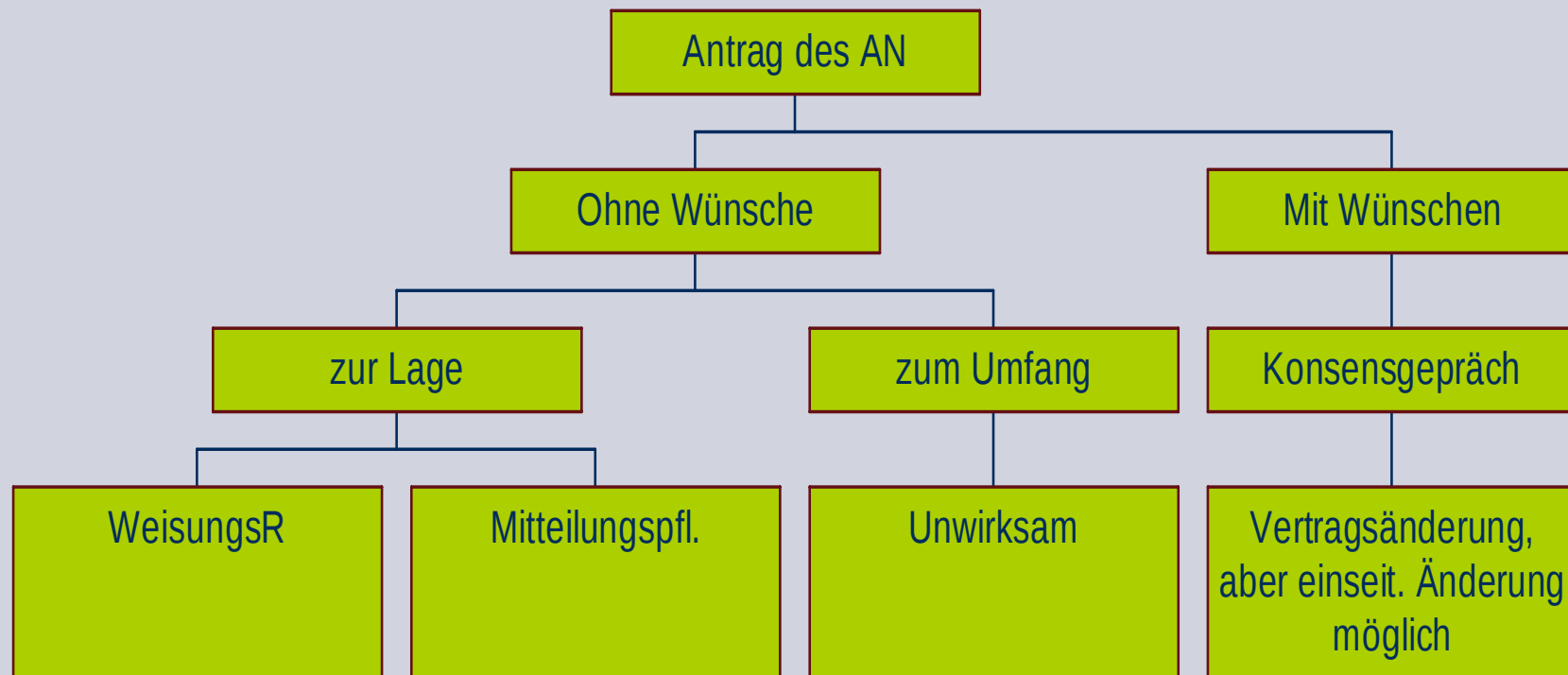
Schriftform (aber auch Fax, e-mail)

Unterschrift durch AG (§174 BGB !)

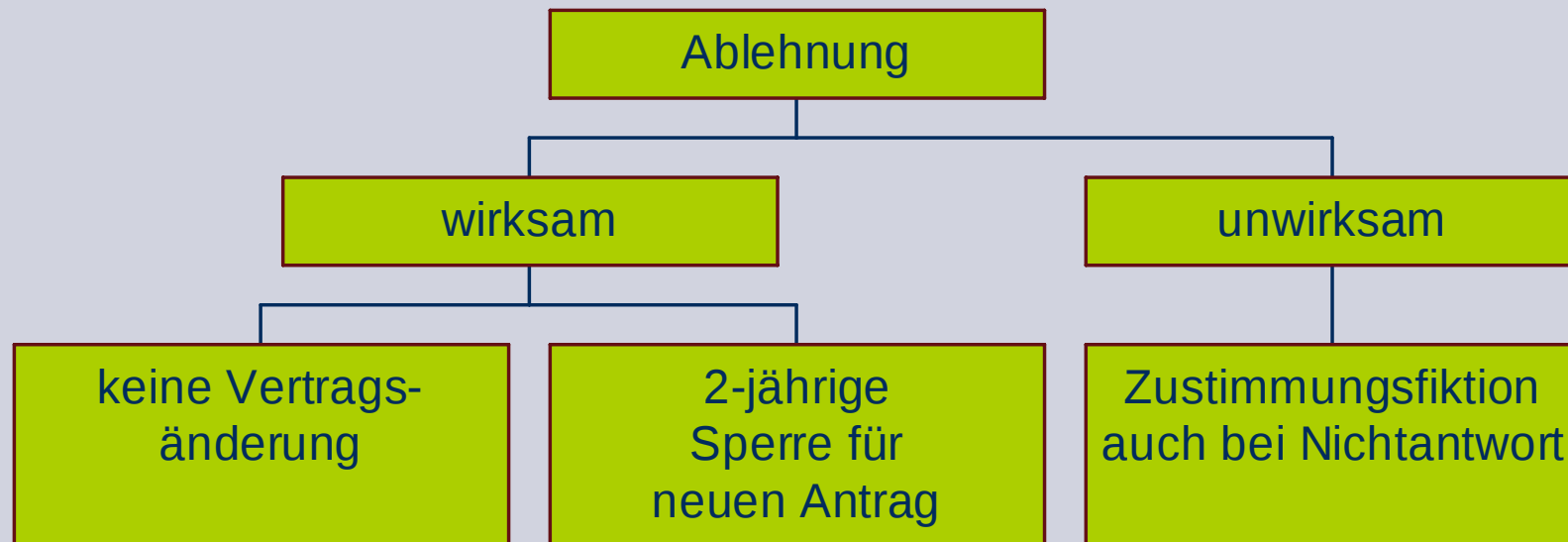
**Bis spätestens 1 Mo vor gewünschtem
Beginn**

**Benennung der Gründe nicht
erforderlich**

Umsetzung des Antrags



Rechtsfolgen der Ablehnung





Familienfreundliche Maßnahmen im laufenden AV: Teilzeitanspruch (§ 1 a Abs.1 Anlage 5 AVR)

Voraussetzungen des § 1 a Abs.1 Anlage 5 AVR

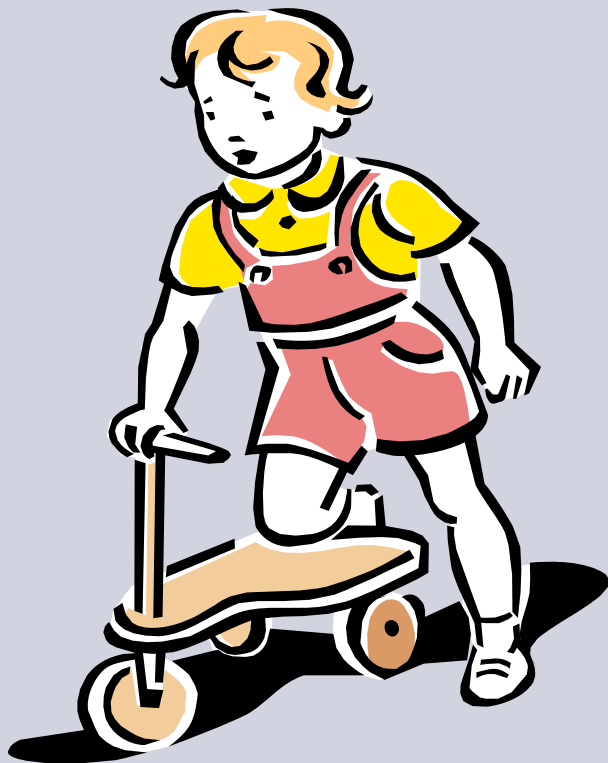
1. Vorliegen eines Dienstverhältnisses
2. Kind unter 18 Jahren ist zu betreuen oder pflegebed. Angehörigen

Ordnungsgemäßer Antrag

auch befristet möglich, dies ist aber im Antrag aufzunehmen
für die Dauer von bis zu 5 Jahren; eine Verlängerung möglich

Kein Formenzwang (auch mündlich); aber Zugang muss AN beweisen

Erkrankung der Kinder: Freistellung nach § 45 SGB V



- Keine Entgeltfortzahlung, sondern nur unbezahlte Freistellung
- 10 Arbeitstage/Jahr/Kind, max. 25 Arbeitstage
- Nicht bei Erkrankung der Betreuungsperson
- Übertragung der Freistellungstage vom Ehegatten nur mit Zustimmung des Dienstgebers

Erkrankung der Kinder: Sonst. Freistellung gemäß § 10 AVR



- Bezahlte Freistellung
- 4 Arbeitstage/Jahr/Kind (max. 5 Arbeitstage/Jahr)
- Bei Erkrankung der Betreuungsperson von Kindern unter 8 J.
- Bei Kindern bis 14 j., wenn § 45 SGB V keine Anwendung findet

Sonderurlaub gem. § 10 der Anlage 14 AVR Sabbaticals



Voraussetzungen

1. Vorliegen eines Dienstverhältnisses
2. Kind unter 18 Jahren oder pflegebed. Angehörigen (ärztl. Attest) zu betreuen

Ordnungsgemäßer Antrag

für die Dauer von bis zu 5 Jahren; eine
Verlängerung möglich

schriftlich 3 Monate vor beabsichtigtem Antritt

- Unbezahlter Sonderurlaub kann im übrigen immer vereinbart werden

Flexible Arbeitszeit



Ziel: Ohne Mehrkosten Überstunden und unproduktive Stunden sparen

- Rollierendes System
- Schichtsystem / geteilte Dienste
- Arbeitszeitkorridore (30-45 Std./Wo)
- Abrufarbeit
- Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten
- Vertrauensarbeitszeit
- Funktionszeiten
- Teilzeit mit Verpflichtung zu Überstunden



Flexible Arbeitszeit: Mobilzeit (Anl. 5 b AVR)

- Gültig nur noch bis 31.12.2005

Regelungstatbestände:

- Obervolumengrenze für Plus- und Minusstunden
 - Ausgleich bei Ausscheiden des AN (Zahlung)
 - Übertragbarkeit ins nächste Jahr / Monat
 - Ankündigungsfrist für Gleittage
 - Mindestinanspruchnahme (Sollarbeitszeit)
-
- **Urlaubs- und Kranktage** sind mit den dienstplanmäßigen Stunden, ansonsten mit 8 Stunden anzusetzen und nicht mit Ausgleichstagen aufzurechnen



Langzeitkonten (Anlage 5 c AVR)

- Nur noch gültig bis 31.12.2005; Verlängerung ist im Gespräch
- **Resturlaubstage** des Jahres (die über gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen)
- Plusstunden
- Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft
- Faktorisierte Zeitzuschläge oder einmal jährlich gezahlten Vergütungsbestandteilen

- Obervolumengrenze für Plus- und Minusstunden
- Ausgleich bei Ausscheiden des AN (Zahlung)
- Ankündigungsfrist für längere Auszeiten
- Kombination mit Sonderurlauben nach § 10 AVR oder Renteneintritt



Absicherung von Arbeitszeitkonten

Zweck. Sicherung der Vor- oder Nacharbeit durch § 7 SGB IV (ehem. FlexiG)

Sozialversicherungsschutz:

- Während einer Freistellungsphase besteht weiterhin SozVersSchutz, solange Arbeitsentgelt gezahlt wird
- Die Verbriefung von Zeitguthaben in Zertifikaten und Wertpapieren ist nicht ausgeschlossen

Insolvenzschutz:

- Wenn kein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht und
- Wertguthaben 3-faches Bezugsgröße bzw. 27 Kalendermonate übersteigt.

**die rechtlichen Grundlagen sind da.....wir
müssen nur den Weg noch beschreiten...**



Rechtsanwältin

Dr. Andrea Benkendorff

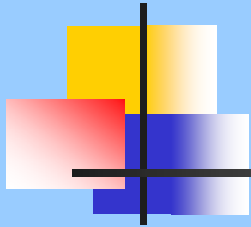
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Graf von Westphalen Bappert & Modest

Rechtsanwälte/ Wirtschaftsprüfer/ Steuerberater/
Partnerschaft

An der Frauenkirche 12

01067 Dresden



Das „Audit Beruf & Familie“

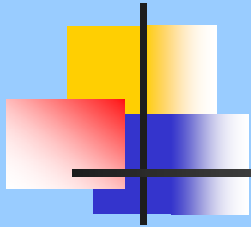
**im Caritasverband der Erzdiözese
München und Freising e.V.**

von

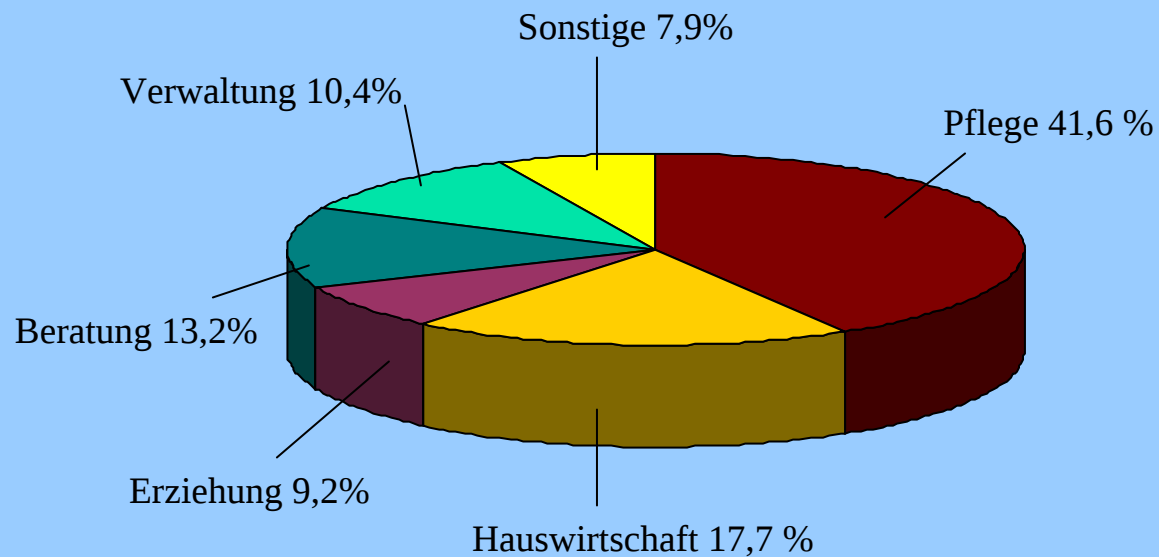
Viola Treudler, Beauftragte für Beruf und Familie

im Caritasverband der Erzdiözese München und Freising e.V.



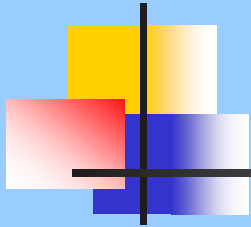


Arbeitsbereiche im Caritasverband München und Freising e.V.



- ♦ Altenheime
- ♦ Kindergärten
- ♦ Erziehungsberatungsstellen
- ♦ Ambulante Pflege
- ♦ Heime für psychisch Kranke
- ♦ Jugendhilfeeinrichtungen

⇒ in ca. 350 Einrichtungen im
Diözesangebot in Oberbayern



Wer arbeitet im Caritasverband?

- ca. 6500 Beschäftigte
- ca. 83% Frauen
- ca. 17% Männer
- ca. 300 Frauen und Männer in Elternzeit und Sonderurlaub
- ca. 70% der Mitarbeiterschaft haben Kinder im Haushalt

Teilzeit bis
19,25 Std.

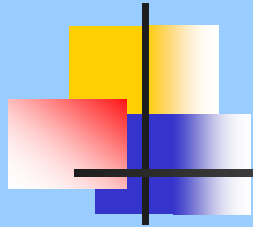
22%

Teilzeit über
19,25 Std.

35%

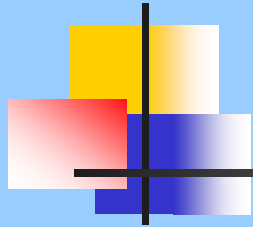
Vollzeit

43%



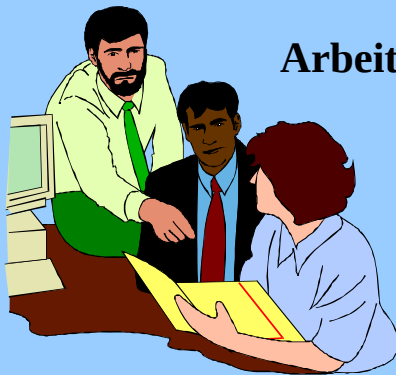
Der Caritasverband München und Freising e.V. als familienfreundliches Unternehmen

- „Audit Beruf & Familie“
- Frauenförderpreis des Bayrischen Staatsministeriums 2000 u.a. für Kontakthalteprogramm
- Mitwirkung an Forschungsprojekt zum Thema „Beruf und Familie“ an der Universität Neubiberg/ Institut für Sozialpolitik
- Internationale Zusammenarbeit zum Thema „Beruf und Familie“ z.B. Caritas Österreich, Teilnahme Kompetenzbilanz Brüssel/ EU-Projekt



„Work-Life-Balance“

Ziel: Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Arbeit/Beruf



**Pflege
von Angehörigen**



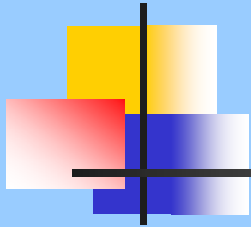
Kinder



Haushalt



Freizeit



Durchführung des „Audits Beruf & Familie“ im Caritasverband

Grundzertifikat: 1997 - 1999

- 1997: Anregung und Kontakt durch Informationsveranstaltung
- 1998: Projektstart → Workshop mit einer Projektgruppe → Präsentation der Ergebnisse im Caritasverband → Festlegung von Zielen
- 1999: Verleihung des Grundzertifikats

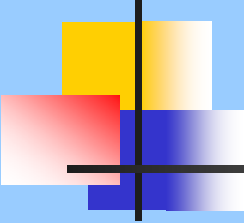
Re-Auditierung:

1999 - 2003

Festlegung und Umsetzung von vereinbarten Zielen

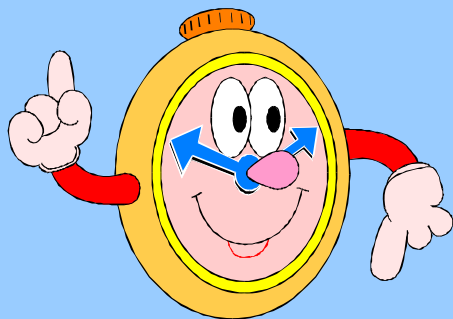
Re-Auditierung:

2003 - 2006

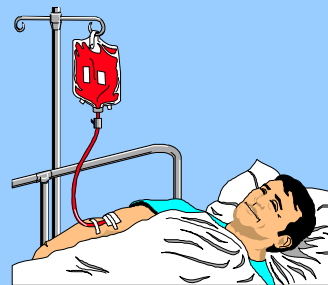


Wesentliche Inhalte des „Audits Beruf & Familie“ im Caritasverband

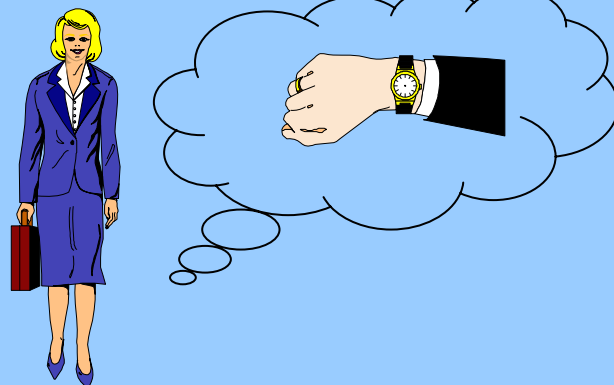
Arbeitszeitflexibilisierungen



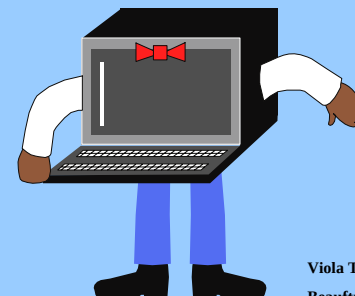
Familienfreundlichkeit in der Pflege



Teilzeitmodelle für Führungskräfte

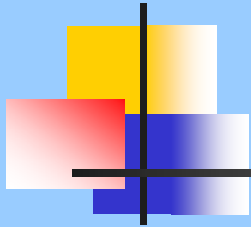


Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit

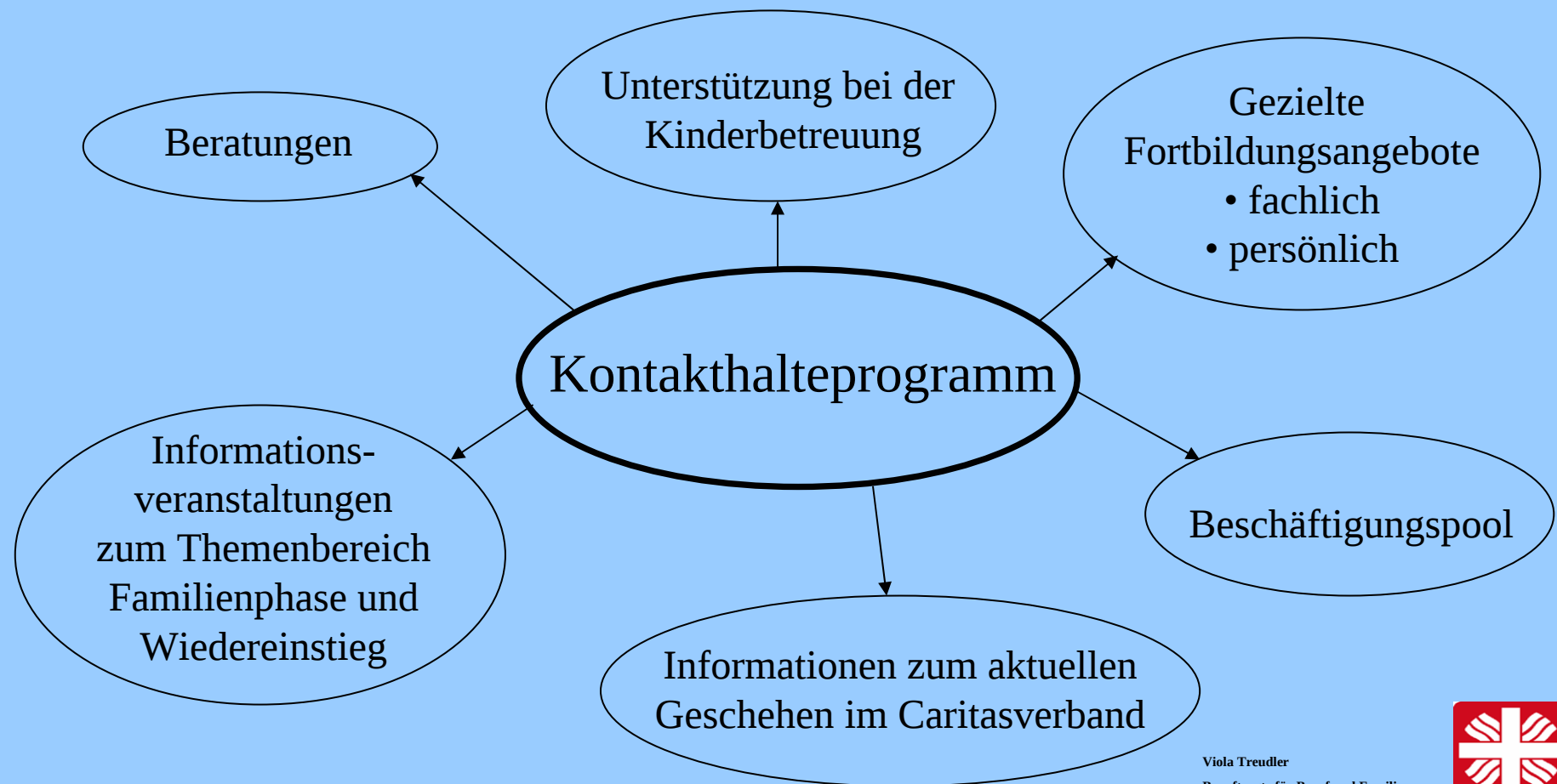


Viola Treudler
Beauftragte für Beruf und Familie
Caritasverband München und Freising e.V.

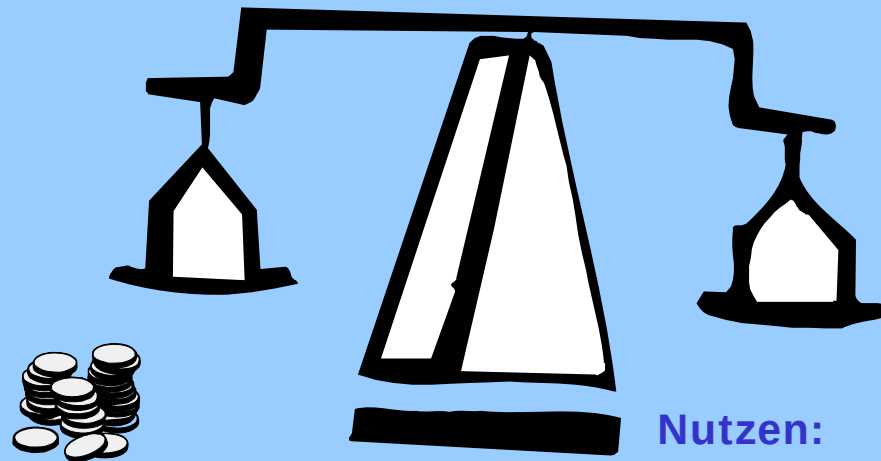




Betriebsspezifikum: Kontakthalteprogramm



Kosten-Nutzen-Aspekte



Kosten:

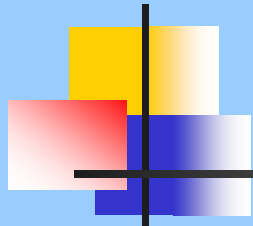
- Auditierungs- / Re-Auditierungskosten
- Verantwortliche / -r in Organisation
- Interner Personalaufwand zur Umsetzung der Ziele z.B. Projektgruppe

⇒ **geringe Kosten**

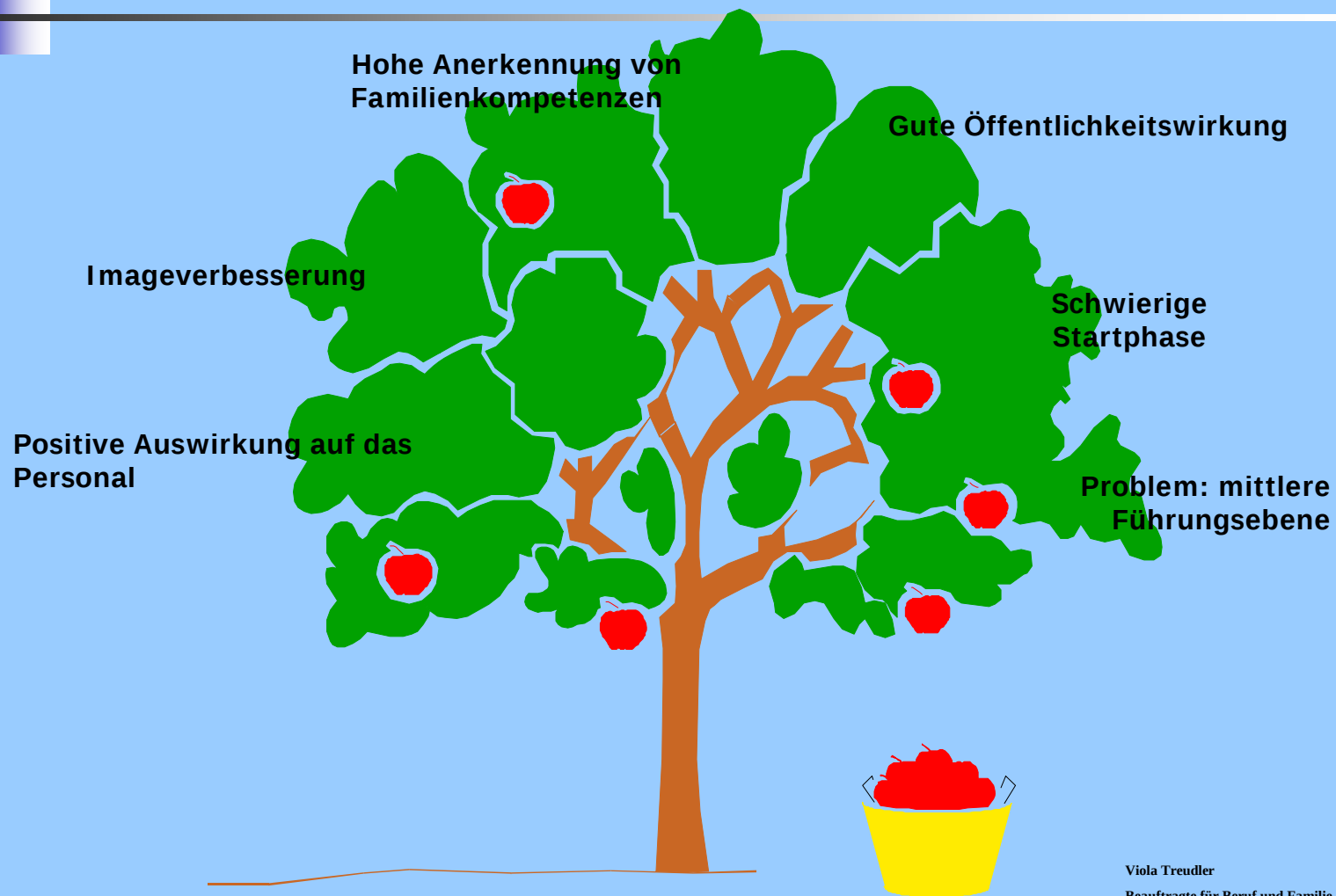
Nutzen:

- Imageverbesserung / Öffentlichkeitswirkung
- Erhöhung der Mitarbeitermotivation
- größere Zufriedenheit der Belegschaft
- Senkung der Krankheits- und Fluktuationsquote
- Vorteil bei der Personalanwerbung

⇒ **großer Nutzen**

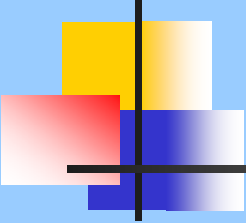


Erfahrungen mit dem „Audit Beruf & Familie“

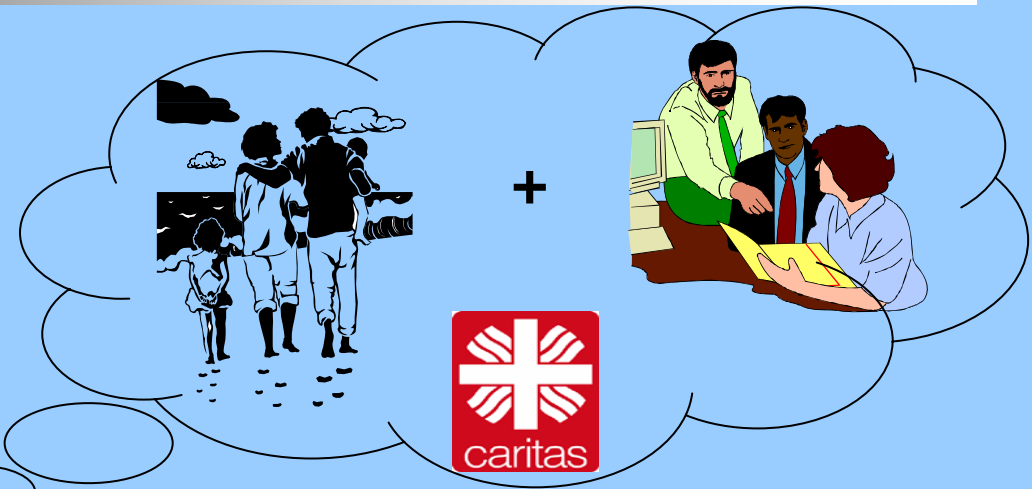


Viola Treudler
Beauftragte für Beruf und Familie
Caritasverband München und Freising e.V.





Gesellschaftspolitische Dimension: Wegbereiter einer familienfreundlichen Arbeitswelt



Fachtagung „Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas“ vom 29. bis 30. November 2005, Berlin

Erfahrungen mit der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen – Praxis der Familienfreundlichkeit im DCV Freiburg

Am 21. Juni 2005 wurde der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes in Freiburg das Grundzertifikat zum Audit Familie und Beruf der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung erteilt. Es bestätigt ganz aktuell, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentrale kinder- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen bestehen. Präsident Dr. Neher hat am 5. September 2005 diese Auszeichnung persönlich entgegengenommen und damit den Stellenwert der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Caritas unterstrichen.

Die Teilnahme am Audit der Hertie-Stiftung hat die Zentrale damit dem Ziel, eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen, näher gebracht und gewährleistet eine permanente Auseinandersetzung mit diesem Thema.

I. Mehr Familienfreundlichkeit gefordert

In der Stellungnahme „Familie stärken – Caritas bezieht Position“, die der Zentralrat im Februar 2002 verabschiedet hat (s. neue caritas, 14/2002) wird sehr deutlich das Ziel von mehr Familienfreundlichkeit vorgegeben: „Die Caritas will, dass sowohl die Gesellschaft als auch die Dienste und Einrichtungen der Caritas familienfähiger werden“.

1. Familienbegriff

Die o.g. Stellungnahme definiert den Begriff der Familie und wurde bei der Auditierung zugrunde gelegt.

„Familien als Ehepaare mit ihren Kindern entsprechen dem christlichen Leitbild, das sich auch im Grundgesetz niedergeschlagen hat. Auch die Familien, die den kirchlichen Vorstellungen und Erwartungen nicht voll entsprechen, können auf die Solidarität und den Einsatz der Caritas vertrauen. In Familie wird Verantwortung der Eltern für Kinder und Kinder für Eltern verwirklicht: Erziehungs- und Bildungsverantwortung, Pflegeverantwortung, Versorgungsverantwortung und die Verantwortung für ein Gelingen des Zusammenleben... Dies geschieht heute in vielen Erscheinungsformen und Konstellationen, z. B.: Ehepaare mit ehelichen, nichtehelichen, adoptierten Kindern oder mit Pflegekindern; ... allein erziehende Mütter und Väter oder allein Erziehende mit Lebenspartnern sowie nicht ehelichen Lebensgemeinschaften mit Kinder für die sie Verantwortung tragen.“

Damit ist Familie überall dort, wo Verantwortung übernommen wird, Verantwortung der Eltern für ihre Kinder und Verantwortung der Kinder für ihre Eltern. Besonders betont werden soll an dieser Stelle, dass der DCV ganz bewusst auch den Kreis der pflegenden Angehörigen mit einbezieht. Neben der Betreuung von Kindern in unterschiedlichsten Situationen wird die Lebenswirklichkeit der Betreuung älterer und pflegebedürftiger Angehöriger immer mehr zu einer Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2. Gründe für mehr Familienfreundlichkeit aus Sicht der Dienstgeber

Wo liegen jedoch die genauen Gründe und Vorteile, die den Weg zu mehr Familienfreundlichkeit sinnvoll und attraktiv machen? Nachdem früher dieses Anliegen sicherlich überwiegend von den betroffenen Mitarbeiter(innen) reklamiert wurde, haben

mittlerweile auch die Dienst- und Arbeitgeber erheblichen Nutzen für den Betrieb erkannt. So tragen familienfreundliche Arbeitsbedingungen erwiesenermaßen zu mehr Mitarbeiterzufriedenheit und damit zu erhöhter Motivation bei. Positive Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung, -qualifizierung aber auch auf die Mitarbeitergewinnung sind zu beobachten. Qualifiziertes Personal kann eher gehalten werden, was mit einer Erhöhung der Verweildauer im Beruf einhergeht und Kosten für die Einarbeitung neuer Mitarbeitender spart. Weniger Stress infolge von Vereinbarkeitsproblemen führt zu einer Reduzierung der (familiär bedingten) Ausfallzeiten und senkt so den Krankenstand.

3.Gründe für mehr Familienfreundlichkeit aus Sicht der Mitarbeiter(innen)

Für die Mitarbeiter(innen) geht es natürlich primär um die Sicherstellung des Balanceaktes zwischen Arbeitszeit/Berufstätigkeit und Familie/Freizeit. Während Frauen verstärkt das Bedürfnis äußern, ihren erlernten Beruf auszuüben, wollen sie dennoch dem eigenen Wunsch und der Erwartung ihrer Familie entsprechen, und sowohl Kinder als auch zu pflegende Angehörige bestmöglich erziehen bzw. zu versorgen. Bei Männern dagegen nimmt das Bedürfnis zu, die Entwicklung der Familie, das Heranwachsen der Kinder miterleben zu wollen. Für die Mitarbeitenden hängt damit ihre persönliche Zufriedenheit davon ab, inwieweit es ihnen gelingt, den Anforderungen beider Pole ihres Lebens, Beruf und Familie, gerecht zu werden.

Bei der Verleihung des Grundzertifikats zum Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung im September dieses Jahres betonte Präsident Dr. Neher, dass der DCV als Dienstgeber natürlich auch von den oben dargestellten positiven Auswirkungen für den Dienstgeber profitieren wolle. Allerdings seien Investitionen in mehr Familienfreundlichkeit keineswegs nur Mittel zum Zweck. Dem DCV gehe es grundsätzlich um bessere gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Familien. Es stehe dem Verband gut an, nicht nur von anderen familienfreundliche Maßnahmen zu fordern, sondern auch in der eigenen Zentrale etwas zu tun.

II. Personelle Situation in der Zentrale des DCV (Stand 30. Juni 2005)

Tabelle 1

	männlich	weiblich	gesamt
Mitarbeitende	102 (31,8%)	226 (68,2%)	328 (100%)
Teilzeitbeschäftigt	14 (11,7%)	106 (88,3%)	120 (100%) d.h. 36,6 % aller Mitarbeitenden sind teilzeitbeschäftigt
Elternzeit	0	19	19
Teilzeit in Elternzeit	0	7	7
Sonderurlaub	1	3	4

Generell ist die Beschäftigung in Teilzeit, und damit die Möglichkeit Beruf und Familie zu vereinbaren stark ausgeprägt. Allerdings sind deutlich weniger Männer als Frauen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Die Möglichkeit von Elternzeit wird von keinem Vater in Anspruch genommen.

Frauen sind in hohem Maße in die Familienarbeit eingebunden und nutzen daher die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub.

Tabelle 2

Vergütungsgruppen	Männlich Vollzeit/Teilzeit	Weiblich Vollzeit/Teilzeit	Gesamt
AVR (1) bis (1a) Mittlere Leitungsebene(z.B.Referatsleiter(innen))	22 / 2	6 / 3	33
AVR (1b) bis (3) z.B. Referent(inn)en	33 / 9	29 / 27	98
AVR (4a) bis (7) MA in Verwaltung, Sekretariat	29 / 3	79 / 67	178
AVR (8) bis (10)	4 / 0	6 / 9	19
Gesamt	88 / 14	120 / 106	328

Der Frauenanteil, gemessen an der Gesamtanzahl der Mitarbeitenden, ist hoch. Dies spiegelt sich jedoch nicht in der mittleren Leitungsebene wieder. Frauendominiert dagegen sind die Tätigkeiten in Sekretariat und Verwaltung.

III. Der Weg der Familienfreundlichkeit in der Zentrale

Familienfreundlichkeit in der Zentrale des DCV hat Tradition. Sie wurde nicht erfunden, seitdem sich die Politik in den letzten Jahren verstärkt damit beschäftigt und viele Projekte angestoßen werden.

1. Arbeitszeitregelung – Gleitzeitregelung

Bereits seit den 70er Jahren gilt Gleitzeit für die Mitarbeiter(innen) des DCV. Bzgl. der heute geltenden Arbeitszeitregelungen wird auf IV. 1. verwiesen.

2. Leitbild des DCV

Das Leitbild des Deutschen Caritasverbandes aus dem Jahr 1997 formuliert unter III Abschn.4 Ziff. 26 den Anspruch an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sichert Männern und Frauen gleiche Chancen beruflicher Entwicklung zu.

(„Er (der DCV als Dienstgeber) sucht nach Möglichkeiten, die es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtern, Beruf und Familienaufgaben in Einklang zu bringen. Er sichert Männern und Frauen gleiche Chancen beruflicher Entwicklung“)

3. Stellungnahme des DCV „Familien stärken – Caritas bezieht Position“

Diese Stellungnahme wurde vom Zentralrat des DCV am 15.Mai 2002 verabschiedet und formuliert die familienpolitische Position der Caritas. Auch wenn sie in verschiedenen Teilen nicht mehr ganz aktuell sein kann, bleibt der Appell an Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kirche nach mehr Familienfähigkeit bestehen.

4. Projekt „Beratung zur Umsetzung familien- und väterfreundlicher Maßnahmen“

Von November 2001 bis Oktober 2004 hat der DCV mit 11 anderen Unternehmen, Behörden und Verbänden an diesem Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) teilgenommen. Die Prognos-AG, die seit über 40 Jahren Verantwortliche aus Politik und Wirtschaft europaweit berät, hat die Arbeit wissenschaftlich begleitet. Die Projektmittel aus Personalkosten für die Projektleitung (25% eine Vollzeitstelle für die Laufzeit des Projekts), Anschaffung eines Laptops sowie einer Sachkostenpauschale konnten mittels eines Zuschusses der Lotterie Glücksspirale finanziert werden. Die Ziele des Projektes lauteten:

- In der Zentrale des DCV werden familien- und väterfreundliche Maßnahmen eingeführt und bestehende optimiert
- Die Möglichkeit, Erziehungszeit in Anspruch zu nehmen, wird auch von Vätern genutzt.
- Die Zentrale des DCV wird von Mitarbeiter(innen) als familienfreundlich eingestuft
- Eine größere Identifikation der Mitarbeiter(innen) garantiert einen Rückgang der Personalfluktuations
- Das Projekt leistet einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf
- Die im Projekt gewonnenen Erfahrungen der Zentrale werden von den Diözesan-Caritasverbänden und Einrichtungen nachgefragt

Einer Projektgruppe, in der die verschiedenen Hierarchieebenen der Mitarbeiter(innen) vertreten waren, wurde die Durchführung des Projektes übertragen. (regelmäßige Arbeitssitzungen, Mitarbeiterbefragung und Interviews). Die Mitarbeiter(innen) wurden durch schriftliche Projektberichte in der Hauszeitung (LWH-Info), in der Zeitschrift der Mitarbeitervertretung MAV sowie auf Veranstaltungen informiert. Die Ziele des Projektes wurden alle angegangen, Schritte zur Optimierung bestehender Maßnahmen umgesetzt und neue Maßnahmen initiiert.

Die Ergebnisse dieses Projekts können wie folgt zusammengefasst werden:

- Rückmeldungen belegen, dass die Zentrale von den Mitarbeitenden grundsätzlich als familienfreundlich eingestuft wird (insbesondere bzgl. der hohen Flexibilität der Festlegung der Individuellen Arbeitszeit (AVR und Arbeitszeitordnung im LWH) und der grundsätzlichen Bereitschaft der zur Rücksichtnahme auf familiäre Belange sowohl der Führungskräfte als auch der Kolleginnen und Kollegen. Diese Einschätzung kann bestätigt werden.
- Der Anteil von Vätern, die das Angebot von Erziehungszeit oder Teilzeit nutzen, konnte nicht gesteigert werden. Es gab zur Laufzeit des Projektes einen Vater in Erziehungszeit, Einzelfälle gab es aber früher auch schon.
- Über einen Rückgang der Personalfluktuations durch eine stärkere Identifikation können mangels erhobener Daten über die Gründe des Ausscheidens keine Aussagen gemacht werden bzw. noch keine Entwicklung aufgezeigt werden.
- Der Beitrag des Projekts zur Gleichstellung von Männern und Frauen müsste noch bei den Mitarbeiter(innen) abgefragt werden.
- Erfahrungen der Zentrale bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Familie und Beruf werden seit der Verleihung des Grundzertifikats zum Audit in Einzelfällen nachgefragt

Grundsätzlich konnten die oben aufgeführten hochgesteckten Ziele nur in Ansätzen erreicht werden oder sind mangels Datenerhebung nicht evaluierbar. Einzelmaßnahmen aber, wie Verhandlungen mit der benachbarten Krabbelgruppe zur Ausweitung des Betreuungsangebots, Einfluß auf Inhalt und Abschluss der Gleichstellungsvereinbarung zwischen dem DCV und der MAV, die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für dieses Thema ,die Erstellung eines „Kriterienkatalogs für ein Stellensplitting“, der zur Erprobung freigegeben ist, und die Teilnahme am Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“ (s.u.) wurden erreicht und haben Akzente gesetzt.

Das übergeordnete dringende Anliegen, die Auseinandersetzung mit dem Thema Beruf und Familie zu intensivieren und zu forcieren, und bis in die Führungsebene Sensibilität zu wecken, wurde erreicht.

5. Gemeinsame Erklärung des Geschäftsführenden Vorstandes und der Mitarbeitervertretung zur Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zentrale des DCV

Im November 2003, also während der Laufzeit des unter 4. erläuterten Projektes, wurde diese Erklärung, im Folgenden „Gleichstellungserklärung“ genannt, verabschiedet. Die Erklärung dient der Konkretisierung des im Leitbild des Deutschen Caritasverbandes verankerten Grundsatzes:“ Der Deutsche Caritasverband als Dienstgeber sucht nach Möglichkeiten, die es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtern, Beruf und Familienaufgaben in Einklang zu bringen. Er sichert Frauen und Männern gleiche Chancen beruflicher Entwicklung zu“ . Die gemeinsame Erklärung benennt konkrete Schritte, die die Umsetzung dieses Aspektes unseres Leitbildes sichern sollen. (zu den Einzelheiten s.u.)

Zudem schreibt die Gleichstellungserklärung weitere Leistungen des Dienstgebers zu Ferienbetreuungsmaßnahmen und Essen von Kindern in der Kantine fest (s.u.)

6. Teilnahme am Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“

An dieser Initiative des BMFSFJ hat sich der DCV neben 366 weiteren Unternehmen aller Größen aus dem ganzen Bundesgebiet beteiligt. Obwohl der DCV die geforderten Kriterien erfüllen konnte, gehörte er leider nicht zu den prämierten Gewinnern, da andere Unternehmen derselben Größenordnung über noch bessere und einfallsreichere Umsetzungen von Familienfreundlichkeit vorweisen konnten.

Als positives Resultat der Teilnahme sind jedoch die nun erfolgenden Einladungen zum Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen und der Vorstellung innovativer Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik zu werten.

7. Teilnahme am Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung

Das Audit dient als strategisches Managementinstrument , das den Betrieben Wege aufzeigt, wie sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und langfristig in der Unternehmenspolitik verankern können. (Zum Ablauf des Auditverfahrens wird auf die Ausführungen von Frau Lysk verwiesen.)

Die Teilnahme am Audit dient der Sicherung und Fortführung der im Projekt familien- und väterfreundlicher Maßnahmen begonnenen Prozesses.

Am 21.Juni 2005 wurde der Zentrale des DCV das Grundzertifikat zum Audit Beruf und Familie verliehen. Es bestätigt, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kinder- und

familienfreundliche Arbeitsbedingungen bestehen. Präsident Dr. Neher hat das Zertifikat im September dieses Jahres persönlich entgegengenommen und bekräftigt, dass durch die Teilnahme am Audit eine permanente Auseinandersetzung mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ gewährleistet sei. Die Begleitung und Moderation der Auditorin der Hertie-Stiftung habe zu einer Konzentration der zukünftigen Ziele geführt, die nun bearbeitet werden können. (s.u.). Mit der Teilnahme am Audit möchte die Zentrale in Freiburg eine Vorbildrolle als „gelebte“ Dienstgemeinschaft mit echter Chancengleichheit übernehmen und zur Glaubwürdigkeit der eigenen Forderungen nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

Eine neu gebildete Projektgruppe, in der die verschiedenen Ebenen der Mitarbeiterschaft vertreten sind (Finanz- und Personalvorstand, Führungskräfte, Referent(inn)en, Mitarbeiter(innen) aus Sekretariat und Verwaltung), Gleichstellungsbeauftragte, Vertreter(in) der MAV) wird auf die Erreichung der verabschiedeten Zielvereinbarungen hinarbeiten. Die Projektleitung wurde der Leiterin der Arbeitsstelle Personalentwicklung übertragen.

IV. Familienfreundliche Maßnahmen – Heute

Im Folgenden werden die familienfreundlichen Maßnahmen, wie sie aktuell für die Mitarbeiter(innen) in der Zentrale des DCV gelten, aufgeführt.

1. Arbeitszeit

Umfangreiche Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitgestaltung

-Vielfalt der Teilzeitmodelle von 10-Wochenstunden bis Vollzeit, individuelle Regelungen über die tageweise Verteilung der Arbeitszeit, vorübergehende Teilzeit)

- Übertragungsmöglichkeiten:

- gleitende Arbeitszeit

- Individuelle Regelungen für Mitarbeiter(innen) in Elternzeit

- Dienstvereinbarung über die Einführung eines Arbeitszeitkonto

Jahresarbeitszeitkonto, Abweichungen von der Tagesarbeitsdauer sind möglich (Arbeitszeit kann sowohl vor (100 Std.) als auch nachgearbeitet (30 Std.) werden, bis zu 15 Abbautage im Jahr (Halbierung bei Vollzeitkräften möglich). Eine Kombination mit dem Jahresurlaub ist möglich. Im Allgemeinen gilt Anwesenheitspflicht während der Kernzeit, es gibt jedoch eine Vielzahl informeller Absprache mit der/dem direkten Vorgesetzten.

- Flexible Pausenregelung

Die Mitarbeiter(innen) können ihre Pausen selbstständig einteilen.

- **Freistellungsmöglichkeiten** nach § 10 Abs. 2 AVR für persönliche Anlässe (Umzug, Niederkunft, Tod, kirchliche Feste etc.)

- Urlaubs- und Beurlaubungsregelungen

Es gibt keine offizielle Regelung, die Mitarbeiter(innen) mit Kindern einen Vorrang bei der Urlaubsplanung einräumt. Als ungeschriebener Grundsatz wird dieser Grundsatz aber im LWH praktiziert.

2. Arbeitsort

Z.Zt. gibt es keine offizielle Regelung für eine flexible Gestaltung des Arbeitsortes. Für Referent(inn)en aufwärts stehen vielen Kolleg(inn)en Notebooks und Handy zur Verfügung, um diese während der Dienstreise nutzen zu können. Nach informellen Absprachen darf diese Technologie ausnahmsweise von zuhause aus genutzt werden.

3. Darlehensordnung

Nach der Darlehensordnung für die Mitarbeiter(innen) der Zentrale des DCV (Stand 1. November 1990) erhalten Mitarbeitende mit mindestens drei Kindern und Alleinerziehende ein Darlehen zum Grundstückserwerb, sofern die weiteren Voraussetzungen gegeben sind.

Für Anschaffungen oder Umbauten, die die Pflege von Schwerpflegebedürftigen erleichtern können, erhalten Mitarbeitende ein Darlehen, sofern sie in ihrem Haushalt einen besonders pflegebedürftigen Angehörigen versorgen. Die Höchstdarlehenssumme wird in der Ordnung auf 20.000,- DM (10.000,- €) zzgl. 2.000,-DM für das erste Kind, 3000,- DM für das zweite Kind usw. bis zu 5000,-DM festgelegt

4. Erklärung des Geschäftsführenden Vorstandes und der Mitarbeitervertretung zur Gleichstellung:(s.o.)

Die Ziele sind:

- Verwirklichung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen zu Führungspositionen (Ziel ist Parität)
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Schaffung gleicher Chancen der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern

Die Erklärung enthält konkrete Anweisungen für Stellenausschreibungen, Bewerbungsgespräche und Auswahlentscheidung und die Besetzung von Fach- und Führungspositionen

Besonders hervorgehoben werden soll die Einrichtung der **Stelle für betriebliche Gleichstellungsfragen** in der die Aufgaben einer/eines Dienstgeberbeauftragten für Fragen der betrieblichen Gleichstellung bearbeitet werden. Der hierfür bereitgestellte Stellenanteil beträgt max. 25% einer Vollzeitstelle für die folgenden drei Jahre. Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt einen jährlichen Erfahrungsbericht zur Umsetzung der in der Erklärung angesprochenen Maßnahmen und Ziele.

5. Ein umfangreiches Mitarbeiterhandbuch:

Das Mitarbeiterhandbuch enthält neben organisatorischen Hinweisen und anderen alle Mitarbeiter(innen) betreffenden Regelungen folgende Beiträge im Kontext Familie und Beruf

- die **Arbeitszeitregelungen** (s.o.)
- den Beitrag „**Eltern werden bei der Caritas**“ – eine Übersicht über die wichtigsten rechtlichen Regelungen zu Schwangerschaft, Geburt und Elternzeit (Schwangerschaft und Geburt, Elternzeit, Erziehungsgeld, Arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen des Mutterschutzes und der Elternzeit, Kinderbetreuende Eltern)
- den Beitrag „**Pflegende Angehörige**“ – eine Übersicht über die Regelungen in den AVR zur Freistellung bei der Pflege von erkrankten Angehörigen

6. Kriterienkatalog für ein Aufgaben und hierarchieübergreifendes Stellensplitting als Instrument zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit

Dieser Kriterienkatalog wurde von der Projektgruppe „Familien- und väterfreundliche Maßnahmen“ entwickelt, im Februar 2005 auf der Referatsleitersitzung unseres Hauses vorgestellt und zur Erprobung freigegeben. Als Instrument der weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit soll er der besseren Koordinierung von Beruf und Familienaufgaben dienen.

7. Kinderferienbetreuung/Kostenbeitrag :

Der DCV übernimmt anteilig die Personalkosten (bis 1000,- €) für ein in der Regel zweiwöchiges Betreuungsangebot während der Schulferien im Sommer für Kinder zwischen 2 und 10 Jahren. (s. Gleichstellungserklärung) Die übrigen Personalkosten werden auf die Eltern umgelegt (ca. 50,- €) Die Betreuungsmaßnahme wurde in diesem Jahr von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert. Aufgrund ihrer Initiative haben erstmalig neben dem hauptamtlichen Team (3 Erziehungskräfte)en drei engagierte „Leihomas“ aus dem Kreis der Pensionärinnen des DCV an der Betreuung der Kinder mitgewirkt, was sehr gut angenommen wurde.

8. Betreuung von Kleinkindern/ Kooperation mit einer Krabbelstube

Bis zu 3 Jahre alten Kleinkinder von DCV-Mitarbeiter(inne)n werden in begrenzter Zahl in der Krabbelstube IKS e.V. der benachbarten Katholischen Fachhochschule mit betreut.

Der DCV stellt die Räumlichkeiten zur Verfügung, im Gegenzug hat er Anspruch auf einen Platz in der Krabbelstube, der getrennt für Vor- und Nachmittag vergeben wird. Derzeit sind in der Vormittags- und Nachmittagsgruppe jedoch je zwei Kinder von Caritasmitarbeitern. Die Elternbeiträge liegen zwischen 165 € und 250 € je nach zeitlicher Inanspruchnahme (vier bzw. fünf Stunden.)

9. Kinder in der Kantine

Kinder von Mitarbeiter(innen) unter 14 Jahre können in der Kantine des LWH zu einem ermäßigten Satz (50% des Menüpreises für Mitarbeiter(innen)) essen.

10. Hausinternes Fortbildungsprogramm

Die Fortbildungsveranstaltungen liegen ausschließlich während der normalen Dienstzeiten, nicht an Wochenenden oder Abenden. Die Mitarbeiter(innen) in Elternzeit und Sonderurlaub können am Fortbildungsangebot des DCV teilnehmen.

Im hausinternen Fortbildungsprogramm 2005 waren mehrere Veranstaltungen für verschiedene Hierarchieebenen zu „Gender Mainstreaming in Organisationen“ angeboten. Für das Jahr 2006 erfolgt eine Wiederaufnahme bzw. Fortführung. Angeboten werden auch verschiedene Kurse zur Gesundheitsförderung und Stressbewältigung.

11. Service für Familien

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet Beratungs- und Vermittlungsleistungen für Kinder, Ältere und Kranke auf Anfrage an. Eine Zusammenstellung aller Betreuungsangebote für Kinder und der Hilfen für pflegende Angehörige in Freiburg und im Landkreis liegt für die Mitarbeiterschaft vor.

V. Familienfreundliche Maßnahmen – Konkrete Planung und Perspektiven

Folgende familienfreundliche Maßnahmen sollen während der nächsten drei Jahre der Auditierung angegangen werden:

1.Arbeitszeit: eine weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort und den sie betreffenden Personenkreis wird geprüft (Nutzen und Chancen einer Lockerung der Kernzeitregelung evtl. verbunden mit erweiterten Öffnungszeiten des Hauses).

2.Flexibilisierung des Arbeitsortes: Die Einführung verbindlicher Regeln, unter welchen Umständen für welche Arbeitsbereiche und Funktionsebenen die Erledigung der Arbeit von zu Hause aus ermöglicht wird.

3. Standardisierung des Übergangs von der Erwerbstätigkeit in die Familienphase: Entwicklung eines verbindlichen Ablaufplans im Kontext von Mutterschutz, Familienphase und Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit.

4. Kontakthalteprogramm in der Elternzeit: verbindliche Gespräche und Klärungen

zwischen Mitarbeiter(in) und Führungskraft im Vorfeld der Elternzeit sowie Information und persönliche Ansprache während der Elternzeit, um frühzeitige Einbindung zu ermöglichen.

5. Konzept für den beruflichen Wiedereinstieg: Möglichkeiten der frühzeitigen Einbindung werden definiert, Fort- und Weiterbildungsbedarfe werden abgefragt, Mindeststandards für den Tag der Rückkehr werden festgelegt

6. Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros: Gemeint ist ein Büro mit Arbeitsplatz für den betreuenden Elternteil, verbunden mit der Möglichkeit, ein Kind während eines Betreuungseinganges mitzubringen

7. Ausweitung des Kinderbetreuungsangebots: Das Betreuungsangebot für Kleinkinder soll erweitert werden. Einsatzmöglichkeiten von „Leihomas“ werden geprüft. Im Kreis der ehemaligen Mitarbeiter(innen) gibt es bereits Personen, die sich für eine solche ehrenamtliche Tätigkeit bereit erklärt haben.

8. Mitarbeitergesprächen mit Zielvereinbarung: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird als eigener Punkt in den Gesprächsleitfaden aufgenommen.

9. Angebote für Mitarbeiter(innen) in Ausnahmesituationen: (Krankheit, Todesfall, Trennung, Suchtkrankheit):Mitarbeiter(innen) in Ausnahmesituationen sollen kompetente Beratung und Regelungen zur Bewältigung der Situationen angeboten werden können.

10. Angebot von Kurzzeitpflegeplätzen: Nach einer Abfrage des Bedarfs sollen entsprechende Angebote der Caritas in der Region und Kooperationsmöglichkeiten geprüft werden.

VI. Kommunikation nach außen

Seit der Verleihung des Grundzertifikats zum Audit Beruf und Familie wurde auf verschiedenen Veranstaltungen und durch Veröffentlichungen das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie neu positioniert.

- 3. Arbeitstagung der Rechtsträger der Unternehmen in der Caritas
am 28./29. Sept. 2005: Informationsstand

- Messe Con-Sozial 9. und 10. November 2005, Nürnberg
Präsentation und Informationsstand zu „Familienfreundliche Maßnahmen in der Zentrale des DCV“

- Artikel neue Caritas 20/2005, Arbeitsstelle Personalentwicklung der Zentrale des DCV:
„Auch Caritas-Mitarbeiter haben Familie“
Flyer und Audit-Plakat als Infomaterial

- Infodienst Unternehmen Caritas 09/2005, (Referat Wirtschaft und Statistik der Zentrale des DCV)
„Familienfreundlichkeit als Qualitätsmerkmal“

- Informationen, Informationsservice des Referats Familien, Frauen, Kinder der Zentrale des DCV)
„Audit Beruf & Familie: Die Zentrale des Deutschen Caritasverbandes erhält das Grundzertifikat der Hertie-Stiftung in Berlin“

- Pressemitteilungen

- Logo des Grundzertifikats Beruf und Familie auf der Homepage des DCV
- Logo auf Stellenausschreibungen (wird kurzfristig umgesetzt)

Freiburg, 30. November 2005

Maria Lang
Arbeitsstelle Personalentwicklung, DCV

Fachtagung „Familienfreundliche Maßnahmen in der Caritas“ vom 29. bis 30.11.2005 in Berlin

Zusammenfassung und Ausblick

Niko Roth, Finanz- und Personalvorstand des Deutschen Caritasverbandes, Freiburg

Bei dieser Fachtagung wurde deutlich, dass wir in der Caritas Familienbewusstsein schaffen müssen. Insofern gefällt mir der Hinweis von Frau Lysk, statt von „Familienfreundlichkeit“ von „Familienbewusstsein“ zu sprechen, sehr gut. Familienbewusstsein fängt im Kopf an.

Familienbewusstsein schaffen, das wurde in den Referaten mehrfach genannt, ist Chefsache. Angesprochen sind deshalb zuerst die Führungskräfte, wobei nicht übersehen werden darf, dass es die Führungs- und Leitungskräfte der mittleren Ebene besonders schwer haben. Sie müssen jeweils die konkreten Maßnahmen umsetzen und auch sehr viel Überzeugungsarbeit leisten. Von ihnen wird sehr viel Kreativität erwartet.

Herr Ristau-Winkler vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat fünf Thesen vorgetragen. Sie könnten auch die Thesen für die Caritas sein. Sie sind einprägsam und machen in Schlagworten deutlich, was unter Familienbewusstsein und Familienfreundlichkeit zu verstehen ist. Die fünf Thesen sind:

- Familie hat Zukunft
- Wechsel zur nachhaltigen Familienpolitik
- Familie bringt Gewinn
- Familien brauchen Allianzen
- Die neuen Verbündeten der Familien

Die Caritas wurde, gerade auch von Herrn Ristau-Winkler gelobt. Das tut uns sicher gut. Zufrieden sein dürfen wir jedoch damit nicht, denn auch die Caritas steht mit ihren familienfreundlichen Maßnahmen in den Diensten und Einrichtungen erst am Anfang. Bezogen auf die nahezu 26.000 Dienste und Einrichtungen mit fast 500.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es immer noch ein kleiner Kreis der sich gezielt mit familienpolitischen Maßnahmen beschäftigt.

Die Caritas tritt in diesem Arbeitsfeld in einer Doppelrolle auf. Schon seit vielen Jahrzehnten, eigentlich schon immer, sind wir in der Rolle des Anwalts für die Familien. Caritas hat stets die Familien im Blick, wenn es um die Sozial- und Gesellschaftspolitik geht. Neu ist, dass sich nun auch die Caritas als Träger von sozialwirtschaftlichen Unternehmen engagiert. Insofern zählt sie zu den „neuen Verbündeten der Familien“ wie sie in der fünften These genannt wurde.

Caritas als Arbeitsplatzanbieter und als wichtiger Akteur auf dem Arbeitsmarkt gewinnt durch dieses Engagement an Glaubwürdigkeit. Dieses Engagement ist um so wichtiger, weil gerade auch in der Caritas viele Frauen beschäftigt sind.

In den Referaten von Frau Lysk, Herrn Knittel, Frau Treudler und Frau Lang wurde mehr als deutlich, dass sich familienfreundliche Maßnahmen „lohnen“. Es „lohnt“ sich, ideell, personell und finanziell zu investieren.

Welche Schlussfolgerungen können wir daraus für uns als Teilnehmer dieser Fachtagung und für den Verband insgesamt ziehen?

Wir sind zwar gelobt worden, aber wir stehen mit unseren familienfreundlichen Maßnahmen, bezogen auf die Größe und Vielfalt des Verbandes, erst am Anfang. Mit dieser Fachtagung haben wir (noch) nicht die große Zahl unserer Dienste und Einrichtungen erreicht. Vertreten waren insbesondere Verbandsvertreter aus den Diözesan- und Orts-Caritasverbänden.

Wir brauchen deshalb, bezogen auf unsere sozialwirtschaftlichen Unternehmen, eine familien- und verbandspolitische Offensive und auch eine Strategie. Hilft uns dabei ein „Caritas-Atlas“? Zumindest hat ein Familien-Atlas, der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Stadt- und Landkreise erstellt wurde, Betroffenheit ausgelöst. Manche Kommunalpolitiker wurden durch diesen Familien-Atlas von ihrer vermeintlich guten Familienpolitik auf den Boden der Tatsache zurückgeholt und mussten Defizite erkennen. Wir werden in der Zentrale darüber nachdenken, ob ein solcher „Caritas-Atlas“ oder etwas vergleichbares ein Instrument sein kann, auch bei uns das Bewusstsein zu verstärken.

Familienbewusstsein schaffen ist Teil der Personalentwicklung. Insbesondere bei den Führungskräften muss dies Thema beim Zielvereinbarungsgespräch sein.

Familienbewusstsein gehört zu den strategischen Aufgaben der Verbands- und Unternehmensleitungen. Brauchen wir gerade in dieser Frage einen Kulturwandel auf den Führungsebenen?

Auf der kommunalen Ebene entstehen „Bündnisse für Familien“. Caritas sollte sich dort in ihrer Rolle als Anwalt und ihrer Funktion als Akteur auf dem Arbeitsmarkt und als Träger von Diensten und Einrichtungen einbringen.

Familienfreundliche Maßnahmen tragen mit zur Attraktivität der Arbeitsplätze bei. Vor dem Hintergrund der Mitarbeitergewinnung wird dies gerade auch in den kommenden Jahren von Bedeutung sein.

Die rechtlichen Grundlagen der familienfreundlichen Maßnahmen, die von Frau Rechtsanwältin Dr. Benkendorff vorgestellt wurden, zeigten einerseits, dass der Gesetzgeber schon sehr viel geregelt hat. Andererseits wurde aber auch deutlich, dass in der jeweiligen Situation, wo es um den Interessensausgleich zwischen der Mutter/dem Vater einerseits und dem Arbeitgeber andererseits, ohne Vertrauen nicht geht. Viele formale, zeitliche und organisatorische Probleme können von Anfang an beseitigt werden, wenn eine gute Vertrauensbasis zwischen dem Dienstgeber und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter besteht. Die Beispiele haben gezeigt, dass bei einem guten und vertrauensvollen Zusammenwirken, für die Eltern- und Familienzeit eine familien- und auch unternehmensfreundliche Lösung gefunden werden kann.

Diese Fachtagung war eine Pilotveranstaltung. Ich hoffe und wünsche, dass es zu einer weiteren Fachtagung im nächsten Jahr kommt mit noch mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer, insbesondere auch aus den Diensten und Einrichtungen.

Die Caritas soll ein Wegbereiter für eine familienfreundliche Arbeitswelt sein. Sie soll dies deutlich machen in ihrer Rolle als Anwalt für die Familien und als Arbeitgeber. Für dieses Ziel lohnt es sich zu arbeiten. Dass Sie, verehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer, bereits an diesem Ziel arbeiten ermutigt uns und dafür möchte ich Ihnen auch sehr herzlich danken.

Auswertung der Rückmeldebögen

Familienfreundliche Massnahmen

vom 29.11.2005 bis 30.11.2005 in: Berlin

Akademieverantwortliche/r: Jochen Leucht

An der Veranstaltung nahmen 24 Personen teil. 22 Fragebögen wurden abgegeben.
Das entspricht einer Rücklaufquote von 91,67% .

Freiburg, den 05.12.2005

Hinweis zur Auswertung:

Bei der Auswertung wurden den Beurteilungen Zahlen zuordnet: "sehr positiv" = 1, "überwiegend positiv" = 2 usw. Der Mittelwert ist der Durchschnitt der Beurteilungszahlen.

Keine Antwort wird als Summe ausgewiesen, fließt aber nicht in den Mittelwert ein.

Antworten auf Frage 1:

Wie beurteilen Sie die Veranstaltung insgesamt?

sehr positiv	überwiegend positiv	teils positiv, teils negativ	überwiegend negativ	sehr negativ	keine Antwort	Mittelwert
6	15	0	0	0	0	1,7

Antworten auf Frage 2:

Wenn Sie an Ihre beruflichen Aufgaben in den nächsten Wochen und Monaten denken, wie beurteilen Sie die folgende Aussage zum praktischen Nutzen der Veranstaltung?

'Das hier erworbene Wissen kann ich nutzbringend im Rahmen meiner beruflichen Aufgabe einsetzen.'

trifft völlig zu	trifft überwiegend zu	teils, teils	trifft weniger zu	trifft nicht zu	keine Antwort	Mittelwert
7	8	6	0	0	0	2,0

Antworten auf Frage 3: Bitte beurteilen Sie jetzt einzelne Aspekte der Veranstaltung.

Nr.	Mögliche Aussagen zur gemeinsamen Arbeit	trifft völlig zu	trifft überwiegend	teils, teils	trifft weniger	trifft nicht zu	keine Antwort	Mittelwert
1.	Die behandelten Themen waren für mich relevant.	6	15	0	0	0	0	1,7
2.	Die inhaltlichen Beiträge der Referent(inn)en gaben mir wichtige Impulse.	8	11	2	0	0	0	1,7
3.	Die Tagungsmappe war ansprechend und informativ.	9	7	5	0	0	0	1,8
4.	Die Tagungsräume hatten einen einladenden Charakter.	13	8	0	0	0	0	1,4
5.	Die Veranstaltungs-Organisation (vor und während der Veranstaltung) war professionell.	16	4	1	0	0	0	1,3
6.	Mit Schwierigkeiten wurde aufmerksam und konstruktiv umgegangen.	8	7	0	0	0	6	1,5

Auswertung der offenen Fragen

Familienfreundliche Massnahmen

vom 29.11.2005 bis 30.11.2005, Berlin

Antworten Frage 4:

Was gefiel Ihnen besonders gut? Was sollte bei einer weiteren Veranstaltung wieder so sein?

*gute Dozenten

*breite Themenvielfalt

*Mischung "Theorie" und "Praxis"

*Vortrag NN

*Hotelunterbringung

*Folienweitergabe per e-mail wird kurzfristig zugesichert

*hohe Disziplin

*gutes Klima

*gut zeitlich getaktete Gestaltung

*Auswahl der Referenten

*gute Inputs aus verschiedenen Perspektiven

*Die "Vortragsdidaktik" könnte optimiert werden

*gute Atmosphäre

*professionelle Gestaltung

*alle Aspekte wurden beleuchtet- Vielfalt

*Praxisbeispiele

*Bezugspersonen zu Praxis kennengelernt

*Die vielseitigen Beiträge und Blickwinkel der Referenten

*Die Versorgung und Organisation

*vielfältige Herangehensweise ans Thema

*es war m.E. eine gut geplante und komprimierte Veranstaltung

*Wichtige neue Impulse, praxisnah, gut verständlich, nachvollziehbar und umsetzbar.

*Praxiserfahrung aus verschiedenen Positionen

*rundum gelungen

*Informationen werden schriftlich nachgereicht, d.h. "gesichert"

*Die gesamte Planung und Organisation

Antworten Frage 5:

Was fanden Sie nicht gut?

Was haben Sie als schwierig, ärgerlich, unbefriedigend empfunden?

*Aussagekraft der Prognosestudie

*Vortrag von NN "Betriebswirtschaftliche Effekte..." war insgesamt eher unbrauchbar

*Angebot für den Abend fehlte

*Vielleicht war es meine etwas andere Erwartung: Ich hatte mit etwas "griffigeren" Darstellungen gerechnet

*Zu wenig Zeit zur Aussprache und zum Erfahrungsaustausch

*zu wenig Zeit zu Diskussion, aber auch zu wenig Zeit zu informellem Austausch nach den Vorträge

*enger Zeitplan

*wenig Zeit zu Aussprache

*Diskussionen - Erfahrungsaustausch kam zu kurz

*Betroffene der Umsetzung konnten nicht befragt werden

*Vortrag von NN

*Der Beitrag der NN war sehr "flach"

*Die Ergebnisse der Studie sind fast peinlich

*wenig Zeit zum Austausch

*etwas mehr Aussprache

*Schade, dass nur so ein kleiner TN-Kreis erreichbar war.

*Wiederholungen in den Referaten

Antworten Frage 6:

Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?

*Tür Veranstaltungsraum schließt nicht richtig! Das stört! Reparieren lassen!

*kurze Vorstellungsrunde (Funktion/ Grund der Teilnahme/ bisheriger Bezug zum Thema der Fachtagung/ Erwartungen)

*gut wäre ein gemeinsames (ruhig einfaches) Essen: warm

*Die Referenten sollten etwas besser auf einander abgestimmt sein. Das würde Wiederholungen reduzieren.

*Veranstaltungen um einen halben Tag verlängern bzw. am ersten Tag am späten Vormittag beginnen.

*größere Teilnahme

*s.5

*weiterhin solche Veranstaltungen

*Werbung über regionale DiCV's

*s.5

*Referentinnen aus unterschiedlichen Organisationen

*Anteile der Teilnehmerbeiträge erhöhen

Antworten Frage 7:

An welchen weiteren Themen für Veranstaltungen sind Sie interessiert?

*lfd. Information zu Auditierungsprozessen in Caritas

*relevante Entscheidungen in Caritas- Führungsebene

*Hartz IV

*Familienpolit. Themen

*Fam.pol.

*Demographie usw.

*an Teilaspekten zu dem Themenkomplex

*Schwerpunkt: ältere MA -) Pflegebed. Angehörige
